Erfindungen von Gefolgschaftsangehörigen

(Die „Angestellten"-Erfindung).

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

der

Johann Wolfgang Goethe-Universität

zu Frankfurt a. Main

vorgelegt von

Otto Lux

aus Stuttgart.

1938

Buchdruckerei Richard Mayr, Würzburg.

1. Gutachter: Professor Dr. Friedrich Klausing.
2. Gutachter: Professor Dr. Fritz v. Hippel.

Tag der mündlichen Prüfung: 23. Februar 1938.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen Eltern.

Inhaltsübersicht.

Seite:

A. Einleitung — Abgrenzung der Probleme 1

B. Unter welchen Voraussetzungen steht das Recht an Erfindungen von Gefolgschaftsangehörigen dem Dienstherrn zu? 10

I. Die Betriebserfindung 11
1. Die verschiedenen Definitionen der Betriebserfindung . . 11
2. Die Ablehnung des Begriffes der Betriebserfindung . . 14

II. Diensterfindung und freie Erfindung 18
1. Die Rechtslage bis zum Inkrafttreten des AOG. . . . 19
2. Die Rechtslage seit dem Inkrafttreten des AOG. . . . 25
a) Betriebsordnung und Tarifordnung als neue Rechtsquellen. 25
b) § 2 AOG. als neue Rechtsquelle 27
c) Welche Rechtsfolgen ergeben sich insbesondere aus der unmittelbaren Geltung des § 2 AOG. für das Arbeitsverhältnis? — Die Diensterfindung 32
d) Die freie Erfindung 40
3. Das Recht an der Erfindung unter dem Gesichtspunkt der Gerechtigkeit und wirtschaftlichen Notwendigkeit . . 43

C. Wie ist der Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn rechtlich zu konstruieren? 52

I. Die Derivativtheorie 53

II. Die Originärtheorien 56
1. Kohlers Stellvertretungstheorie 56
2. Isays Besitzdienertheorie 57
3. Kischs Zurechnungstheorie 57

D. Die Rechtsstellung des Beschäftigten im Falle der Diensterfindung 66

I. Der Vergütungsanspruch des Beschäftigten 66
1. Die grundsätzliche Berechtigung des Vergütungsanspruchs . 66
2. Der Vergütungsanspruch nach geltendem Recht . . 68
3. Die Art und Weise der Festsetzung der Vergütung . . 76

II. Der Anspruch des Angestellten auf Anerkennung der Erfinderehre 79

III. Die soziale Ehre des erfinderischen Angestellten. — Kündigungsschutz 84

E. Schlußbetrachtung 89

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546424_0023

Verzeichnis des benutzten Schrifttums.

Alexander-Katz, Günther, Die Angestelltenerfindung im Arbeitsgerichtsgesetz, in MuW. 1927, S. 240 ff.

Alexander-Katz, Richard, Empfehlen sich besondere gesetzliche Bestimmungen zum Schutze des Erfinderrechts von Angestellten? Gutachten für den 28. Deutschen Juristentag 1906, Band II, S. 282 ff.

Ballinger, Die Rechtsstellung des Unternehmers, Stuttgart u. Bln. 1936.

Bolze, Rechte der Angestellten und Arbeiter an den Erfindungen ihres Etablissements, Lpzg. 1907.

Brauweiler, Vom Arbeitsrecht zur Ordnung der nationalen Arbeit, in Ztschr. f. d. ges. Staatswissenschaft 1935, S. 149 ff.

Burckhardt, Besprechung von Bolze, Rechte der Angestellten und Arbeiter an den Erfindungen ihres Etablissements, in Zentralblatt f. Rechtswissenschaft, 2. Reihe, Band I., S. 92.

Bürner, Die Rechte und Pflichten der technischen Angestellten gegenüber ihren Arbeitgebern, Bln. 1904.

Busse, Patentgesetz vom 5. Mai 1936, Berlin 1937.

Danielcik, Umbruch im Erfinderrecht, in Deutsche Volkswirtschaft 1934, S. 1042.

Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Berlin 1934.

— Grundsätzliches zu einer künftigen Neugestaltung der Fürsorgepflicht im Arbeitsrecht, in Zeitschr. d. Akad. 1935, S. 902 ff.

— Werdendes Arbeitsrecht, in Zeitschr. d. Akad. 1934/35, S. 368 ff.

Didier, Die Angestelltenerfindung, Diss. Köln 1934.

Elster, Urheber- und Erfinder-, Warenzeichen- und Wettbewerbsrecht, 2. Aufl., Bln. u. Lpzg. 1932.

Engländer, Die Angestelltenerfindung nach geltendem Recht, Lpzg. u. Erlangen 1925 (zit. Engländer).

— Zur Theorie des Patenrechts, Jena 1921.

Enneccerus-Nipperdey, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, Bd. I, 13. Bearb., Marbg. 1931.

Faust, Der Erfinder und seine Erfindung, in Die Chemische Industrie, Gemeinschaftsausgabe 1936, S. 115/16.

Fischer, Betriebserfindungen, 2. Aufl., Berlin 1921.

Gareis, Das deutsche Patentgesetz vom 25. Mai 1877, Bln. 1877.

Goerrig, Das Recht der Angestellten-Erfindungen, in Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung 1936, S. 372 ff.

Goetze, Das Patent in der Volkswirtschaft, in Die Nationale Wirtschaft 1936, S. 5.

Großendorf, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Eberswalde/Berlin 1934.

Gülland-Queck, Die gesetzgeberische Reform der gewerblichen Schutzrechte, Bln. u. Lpzg. 1919.

Gutjahr, „Treu und Glauben" — ihre heutige Bedeutung, in Jugend und Recht 1936, S. 173/74.

Hamann, Gedanken zur Reform des Patentrechts, in DeutR. 1934, S. 252 ff.

Heinrich, Die Angestellten-Erfindung unter besonderer Berücksichtigung der Reformvorschläge, Bln. 1931.

Heymann, Der Erfinder im neuen deutschen Patentrecht, in Das Recht des schöpferischen Menschen, Festschr. d. Akad. f. Deutsches Recht, Bln. 1936, S. 99 ff.
Heydt, Erfinder und Erfindungsbesitzer im Patentgesetz vom 5. Mai 1936, in GRUR. 1936, S. 470 ff.
Hoffmann, Das Recht des Erfinders, Lpzg. 1936.
— Der Einzelne und die Allgemeinheit im Urheberrecht und im gewerblichen Rechtsschutz, in JW. 1936, S. 135 ff.
Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, Mannh., Bln., Lpzg. 1928.
Hueck-Nipperdey-Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Mü., Bln. 1934.
— Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 2. Aufl., Mü., Bln. 1937.
Huber, Betriebsgemeinschaft und Arbeitsverhältnis, in JW. 1937, S. 1111 ff.
Isay, Patentgesetz, Bln. 1932.
Katz, Rechte der Angestellten an der Erfindung, in GRUR. 1906, S. 213 ff.
Kändler, Der staatliche Erfindungsschutz im Lichte moderner Nationalökonomie, Bln. 1914.
Kausen, Das Treueverhältnis als Ausgangspunkt des neuen Arbeitsrechts, in Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 71 ff.
Kent, Das Patentgesetz vom 7. April 1891 Bd. I, Bln. 1906.
Kisch, Der soziale Gehalt des Patentrechts, in DJZ. 1935, S. 655 ff.
— Erfinderrecht aus fremder Erfindungstat, in GRUR. 1922, S. 21 ff.
— Handbuch des deutschen Patentrechts, Mannh., Bln., Lpzg. 1923 (zit. Kisch).
Klauer, Der gewerbliche Rechtsschutz in Deutschland und Italien, in Beiträge zum Recht des neuen Deutschland, Festschr. für Franz Schlegelberger, Bln. 1936, S. 356 ff.
— Der schwebende Patentgesetz-Entwurf, in Zeitschr. d. Akad., 1935 S. 481 ff.
— Die Neugestaltung d. deutschen Patentrechts, in JW. 1936, S. 1489 ff.
Klausing, Die Ehre im Sozialrecht, in DeutR. 1934, S. 400 ff.
— Unternehmer und Betriebsführer, Wirtschaftsordnung und Arbeitsordnung, Ffm. 1937.
von Knieriem, Verwandtes und Gegensätzliches im Urheberrecht und Erfinderrecht, in Beiträge zum Recht des neuen Deutschland, Festschr. für Franz Schlegelberger, Bln. 1936, S. 336 ff.
Kohler, Handbuch des deutschen Patentrechts, Mannh. 1900.
— Lehrbuch des Patentrechts, Mannh. u. Lpzg. 1908.
— Über die Etablissementserfindung, in MuW. 1912/13, S. 493/94.
Kommentar der Reichsgerichtsräte vom BGB., Band I, 8. Aufl., Bln. u. Lpzg. 1935.
Krantz, Zur Frage des Erfinderrechts der Angestellten, Diss. Erlangen 1909.
Kraußе, Das Patentgesetz vom 5. Mai 1936, Bln. 1936.
Kühnemann, Das Patentgesetz vom 5. Mai 1936, in Deutsche Justiz 1936, S. 752 ff.
Leist, Die Reform des Patentrechts, in DAZ. vom 11. Februar 1936.
Lorenz, Das Recht der Angestelltenerfindung, Diss. Köln 1930.
Lutter, Patentgesetz vom 5. Mai 1936, Bln. u. Lpzg. 1936.
Malz, Nur ein Programmsatz?, in DeutR. 1937, S. 118 ff.
Mansfeld, Der Betrieb im neuen Arbeitsrecht, in Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung 1934, S. 250 ff.
— Die arbeitsvertragliche Begründung und Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, in JW. 1936, S. 481 ff. (zit. Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses).
— Die Ordnung der nationalen Arbeit, in NS. Handbuch für Recht und Gesetzgebung, S. 704 ff.
— Vom Arbeitsverhältnis, in Zeitschr. d. Akad. 1935, S. 906 ff.

Mansfeld-Pohl, Die Ordnung der nationalen Arbeit, Bln., Lpzg., Mannh., München 1934.
Markau, Die Angestelltenerfindung vor dem Arbeitsgericht, in Zeitschr. d. Akad. 1936, S. 685/86.
Neumann, Zur Frage der Entlohnung der Angestelltenerfindung, in GRUR. 1921, S. 139 ff.
Nipperdey, Die Arbeitspflicht des Gefolgschaftsangehörigen, in DJZ. 1936, S. 529 ff.
Osterrieth, Die Angestelltenerfindung, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1923, S. 401 ff.
— Empfehlen sich besondere gesetzliche Bestimmungen zum Schutze des Erfinderrechts von Angestellten?, Gutachten zum 28. Deutschen Juristentag 1906, Bd. II, S. 194 ff.
Pietzcker, Patentgesetz, Band I, Bln. u. Lpzg. 1929.
Reu, Besprechung von Siebert, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, in Zeitschr. f. d. ges. Handelsr. u. Konkursrecht 1936, S. 217.
Rhode, Und doch Arbeitsvertrag?, in Ztschr. d. Akad., 1936, S. 371 ff.
Riedler, Ehrenkränkung als Entlassungsgrund, in JW. 1936, S. 3096 ff.
Riemschneider, Erfinderrecht, in Die Nationale Wirtschaft, 1935, S. 283.
Riezler, Deutsches Urheber- und Erfinderrecht, München u. Bln. 1909.
Ristow, Die Praxis und das neue Patentgesetz, in JW. 1936, S. 1492 ff.
Schanze, Die Erfinderehre und ihr rechtlicher Schutz, Bln. u. Lpzg. 1906.
— Welche Änderungen des bestehenden Rechtes empfehlen sich, um denjenigen Personen, welche in einem Vertrags- oder Anstellungsverhältnis tätig sind, den gebührenden Anteil an Nutzen und Ehre aus ihren Erfindungen und sonstigen geistigen Schöpfungen sicherzustellen. Gutachten zum 29. Deutschen Juristentag, 1908, Bd. I, S. 82 ff.
Schlegelberger, Die Grundlagen des neuen Patentrechts, Bln. 1935.
Schmidt-Ernsthausen, Das neue Erfinderprinzip. Sein Einfluß auf Wissenschaft und Praxis, in MuW. 1936, S. 78 ff.
Schoan, Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliche Treugemeinschaft, in Zeitschr. d. Akad. 1936, S. 708 ff.
Schreiber, Die rechtliche und wirtschaftliche Bedeutung der Angestelltenerfindung, Diss. Dresden 1929.
Schwarz, Eigentum und Arbeitsverhältnis, in Deutsches Arbeitsrecht, 1935, S. 65 ff.
Seligsohn, Patentgesetz, Bln. u. Lpzg. 1932.
Sell, Die Kündigungswiderrufsklage in der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte, in Zeitschr. d. Akad. 1935, S. 929 ff.
Seydel, Auf dem Wege zum deutschen Gemeinderecht, in DeutR. 1936, S. 115 ff.
— „Treu und Glauben — ein überwundener Begriff", in Jugend und Recht 1936, S. 79 ff.
Siebert, Arbeit und Gemeinschaft. Vortrag auf dem Deutschen Juristentag 1936, abgedruckt in DeutR. 1936, S. 234/35.
— BGB.-System und völkische Ordnung, in Deutsche Rechtswissenschaft, 1936, S. 204 ff.
— Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, Hamburg 1935 (zit. Arbeitsverhältnis).
— Die Entwicklung der Lehre vom Arbeitsverhältnis im Jahre 1936, in Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 14 ff. u. S. 44 ff.
— Die nationalsozialistische Ordnung der Arbeit, in DeutR. 1936, S. 101 ff.
— Grundfragen des Arbeitsverhältnisses im Lichte der neueren Rechtsprechung, in JW. 1937, S. 1103 ff. (zit. Grundfragen).

— Jugendarbeitsrecht, in DeutR. 1936, S. 58 ff.
— § 2 AOG. und der sog. Einzelarbeitsvertrag, in Deutsches Gemein- und Wirtschaftsrecht, 1935, S. 7 ff.
von Siemens, Budde, Die Rechte der Angestellten an den Erfindungen, Berlin 1908.
Staudinger, Kommentar zum BGB., Bd. III, 1, 9. Aufl., Mü., Bln. u. Lpzg. 1928.
Steinmann, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in Pfundtner-Neubert, Das neue Deutsche Reichsrecht.
Süß, Objektives grobes Mißverhältnis von Leistung und Gegenleistung als Nichtigkeitsgrund nach § 138 Abs. 1 BGB., in Deutsche Rechtswissenschaft 1936, S. 359 ff.
Thieme, Deutsches Arbeitsrecht einst und jetzt, in Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung 1934, S. 247/48.
— Mitarbeiter und Industrie, Tübingen 1935.
Ullrich, Der Schutz der Erfindungen und des Erfinders, in Zeitschr. d. Akad., 1936, S. 512 ff.
Waldmann, Auf dem Wege zu einem nationalsozialistischen Patentgesetz, in NS. Handbuch für Recht und Gesetzgebung, S. 1032 ff.
— Das Erfinderrecht im Mittelpunkt nationalsozialistischer Wirtschaftsgestaltung, in Jahrbuch der Akademie für Deutsches Recht, 3. Jahrg., 1936, S. 209 ff.
— Das neue Patentgesetz als Einleitung eines nationalsozialistischen Patentwirtschaftsrechts, in Die Nationale Wirtschaft, 1936, S. 3.
Weber, Ausgleich zwischen den Interessen des Erfinders und der Allgemeinheit im deutschen Recht, Diss. Köln 1931.
Weidlich, Besprechung von Reuter, Die Behandlung der Angestelltenerfindung im französischen, italienischen, englischen und amerikanischen Recht nach Rechtslehre und Rechtsprechung unter Berücksichtigung des deutschen Rechts, in GRUR. 1933, S. 266.
Wiegand, Zur Frage der Angestelltenerfindung, in GRUR. 1935, S. 261 ff.
Wienecke, Erfinder und Volksgemeinscaft, in Die Nationale Wirtschaft, 1936, S. 11.

Verzeichnis der Abkürzungen.

ArbRSamml.	Arbeitsrechts-Sammlung.
Bl.	Blatt für Patent-, Muster- und Zeichenwesen.
DAZ.	Deutsche Allgemeine Zeitung.
DeutR.	Deutsches Recht.
DJZ.	Deutsche Juristen-Zeitung.
DRAnz.	Deutscher Reichsanzeiger.
Gruchot	Gruchots Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts.
GRUR.	Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht.
JW.	Juristische Wochenschrift.
LZ.	Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht.
MuW.	Markenschutz und Wettbewerb.
RArbBl.	Reichsarbeitsblatt.
RArbG.	Reichsarbeitsgericht.
RArbG. amtl. Samml.	Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts.
Zeitschr. d. Akad.	Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht.
ZIndR.	Zeitschrift für Industrierecht.

A.

Einleitung — Abgrenzung der Probleme.

Das Problem der Behandlung der Angestelltenerfindung nach geltendem Recht besteht in Literatur und Rechtsprechung seit Schaffung des deutschen Patentgesetzes im Jahre 1877. Auch schon vor Beginn einer einheitlichen deutschen Patentgesetzgebung ist nach Angabe Engländers die Frage, die bis heute nichts an ihrer Aktualität eingebüßt hat, zum Gegenstand rechtspolitischer Untersuchungen gemacht worden[1]). Die besondere Aufmerksamkeit sowohl der beteiligten Kreise der Industrie als auch der Juristen erfuhr die Frage kurz nach der Jahrhundertwende, als eine gesetzliche Regelung des gesamten Gebietes zum Gegenstand eindringlicher Forderungen der Arbeitnehmerverbände gemacht wurde. Die Auseinandersetzungen nahmen ihren Anfang mit einer Kundgebung des Bundes der technisch-industriellen Beamten am 10. November 1905[2]), die ihrerseits Entgegnungen aus Kreisen der Industrie und der an der Frage interessierten Arbeitgeberverbände auslöste. Eine genaue Formulierung der zusammengefaßten Forderungen der Angestellten brachten die „Leitsätze des Bundes der technisch-industriellen Beamten" aus dem Jahre 1907[3]). Die wesentlichsten Punkte dieser Forderungen lauteten:

1. Technische Angestellte und Arbeiter sind Eigentümer der von ihnen herrührenden Erfindungen.
2. Ist der Anmelder nicht zugleich Erfinder, so ist der Name des Erfinders gleichzeitig mit der Anmeldung anzugeben.
3. Der Arbeitgeber hat ein Anrecht darauf, daß die Erfindung, die der Angestellte ihm während seiner Dienstzeit vorlegt oder im Inlande zum Patent anmeldet, ihm zur gewerblichen Ausnutzung überlassen wird, wenn und soweit die Erfindung einen Gegenstand betrifft, der innerhalb des Rahmens der Dienstverrichtungen des Angestellten liegt.

---

1) vgl. Engländer S. 6. — Die Richtigkeit der Angabe konnte nicht nachgeprüft werden.
2) Lorenz S. 2.
3) Abgedruckt in GRUR. 1908, S. 221/22.

4. Der Arbeitgeber hat sich binnen einer Frist von drei Monaten zu erklären, ob er die Verwertung der Erfindung übernehmen will. Erklärt er dies, so erwirbt er dadurch das ausschließliche Recht, die Erfindung im Inlande gewerblich auszunutzen.
5. .....
6. Als Entschädigung für die Überlassung der Erfindung an den Arbeitgeber hat der Erfinder Anspruch auf einen angemessenen Teil an dem Nutzen, den die Verwertung der Erfindung während der Patentdauer dem Arbeitgeber bringt. ...
7. Abmachungen, die den vorstehenden Bestimmungen zuwiderlaufen, sind nichtig.
8. Auf Erfindungen, für die nur ein Gebrauchsmuster erteilt ist, sowie auf Geheimverfahren, für die ein gewerblicher Schutz nicht nachgesucht wird, finden vorstehende Bestimmungen entsprechende Anwendung.

In der Folgezeit beschäftigten sich die deutschen Juristentage von 1906 und 1908 eingehend mit der Frage, ohne zu einem abschließenden Ergebnis zu kommen.

Den dringenden Forderungen der Angestelltenschaft nach gesetzlicher Festlegung Rechnung tragend, sah der Regierungsentwurf des Patentgesetzes von 1913 eine Regelung der Frage vor. § 10 dieses Entwurfes bestimmt:

„Die Ansprüche des Erfinders, der in einem gewerblichen Unternehmen angestellt ist, gehen, soweit nicht anderes vereinbart ist, auf den Unternehmer über, wenn die Erfindung ihrer Art nach im Bereiche der Aufgabe des Unternehmens liegt und die Tätigkeit, die zu der Erfindung geführt hat, zu den Obliegenheiten des Angestellten gehört; ausgenommen sind die im § 6 bezeichneten Ansprüche.

Der Angestellte kann, wenn das Patent erteilt ist, von dem Unternehmer eine Vergütung verlangen. Ist über Art und Höhe der Vergütung weder durch die Bemessung des Gehalts oder Lohnes noch sonst eine Vereinbarung getroffen, so bestimmt darüber der Unternehmer nach billigem Ermessen. Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem Angestellten; die Vorschriften des § 315 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches finden Anwendung.

Ist vereinbart, daß dem Angestellten keinerlei Vergütung für künftige Erfindungen zustehen soll, die auf den Unterneh-

mer übergehen, so kann sich der Unternehmer hierauf nicht berufen.

Die Betriebe, Anstalten, Anlagen, und dergleichen, welche unter der Verwaltung des Reiches, eines Bundesstaates, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes stehen, sind als gewerbliche Unternehmen im Sinne des Absatz 1 nicht anzusehen."

Bezüglich der Anerkennung der Erfinderehre bestimmt § 6 Abs. 1 Satz 1 des Entwurfs:

„Der Erfinder hat Anspruch darauf, daß er bei Erteilung des Patents und in den Veröffentlichungen des Patentamts als Erfinder genannt wird."

Die insbesondere in der Frage der Sondervergütung und der Anerkennung der Erfinderehre angeblich zu angestelltenfreundliche Tendenz dieses Entwurfes hatte seine Ablehnung durch die Industrie und den unter ihrem Einfluß stehenden Kongreß des „Grünen Vereins" zur Folge[4]). Die Erkenntnis, daß es sich bei dem Problem der Angestelltenerfindung weniger um patentrechtliche Fragen im eigentlichen Sinne als vielmehr um arbeitsrechtliche Fragen der Beziehungen zwischen Dienstherrn und Angestellten handelt, führte nach dem Kriege zu einer Regelung im Arbeitsvertragsgesetzentwurf von 1923[5]). Der Entwurf bringt im § 122 eine Definition der Begriffe „Betriebserfindung", „Diensterfindung" und „freie Erfindung" und bestimmt, daß Betriebserfindungen und Diensterfindungen dem „Arbeitgeber" zustehen. § 128 des Entwurfes gibt dem Erfinder im Falle der Diensterfindung einen Anspruch auf angemessenes besonderes Entgelt dann, wenn der Gewinn aus der Erfindung in auffälligem Mißverhältnis zum Entgelte des Erfinders steht. Nach § 127 steht dem „Arbeitnehmer" grundsätzlich ein Anspruch auf angemessenes, besonderes Entgelt zu, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung getroffen worden ist, wonach das Vermögensrecht an einer betriebsverwandten freien Erfindung dem Arbeitgeber zustehen soll. Eine Ergänzung zum Arbeitsvertragsgesetz-

---

4) Vgl. die „Vorschläge zu der Reform des Patentrechts, des Gebrauchsmusterrechts und des Warenzeichenrechts", in GRUR. 1914, Anhang S. 7—9. Hier wird die völlige Streichung des § 10 des Entwurfs verlangt mit der Begründung, daß er auf einer Überbewertung der erfinderischen Tätigkeit beruhe und den Kreis der dem Unternehmen gebührenden Erfindungen zu eng ziehe.

5) Abgedruckt in RArbBl., amtlicher Teil, S. 498 ff.

entwurf brachte der Patentgesetzentwurf von 1929[6]) bezüglich der Frage der Anerkennung der Erfinderehre und der Definition der umstrittenen Betriebserfindung. Nach § 3 Abs. 1 Satz 3 dieses Entwurfes soll eine Betriebserfindung dann vorliegen, wenn „eine im Betrieb gemachte Erfindung durch die Erfahrungen, Hilfsmittel, Anregungen oder Vorarbeiten des Betriebes dergestalt beeinflußt ist, daß sie sich nicht auf bestimmte Personen als Erfinder zurückführen läßt". § 32 des Entwurfs gibt dem Erfinder einen Rechtsanspruch darauf, in den seine Erfindung betreffenden Veröffentlichungen und Bekanntmachungen des Reichspatentamtes genannt zu werden.

Außer in diesen Entwurf gebliebenen Gesetzesvorschlägen erfuhr die Frage nach dem Weltkriege eine teilweise Regelung durch die neuaufkommenden Tarifverträge, von denen als wichtigster der „Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie" vom 27. April 1920 zu nennen ist. Der Tarifvertrag bringt im § 9 eine Definition der Begriffe „Betriebserfindung" und „Diensterfindung" und bestimmt ferner, daß dem Erfinder im Falle der Diensterfindung ein Anspruch auf Nennung seines Namens in der Patentschrift sowie auf angemessene Vergütung für die Dauer von 15 Jahren zusteht. Die durch die Verschiedenartigkeit der einzelnen Industriezweige bedingte Uneinheitlichkeit einer Regelung in Tarifverträgen sowie die Tatsache, daß nur verhältnismäßig wenig Tarifverträge überhaupt eine Behandlung der Frage brachten, ließen den Ruf nach ausdrücklicher und einheitlicher Festlegung der Frage durch Gesetz nicht verstummen.

Es ist dabei hervorzuheben, daß nach dem Kriege eine Verschiebung der Forderungen der Angestelltenschaft einsetzte[7]). Während vorher die Angestellten verlangt hatten, daß ihnen das Erfinderrecht an allen von ihnen herrührenden Erfindungen zustehen sollte, setzte sich nunmehr die Erkenntnis durch, daß im Interesse des Betriebes dem Dienstherrn in gewissem Umfange das Recht an den Erfindungen seiner Angestellten zustehen müsse. Die Forderungen der Angestellten liefen daher jetzt meist auf eine Sicherung der Erfinderehre und des Anspruchs auf Sondervergütung auch bei der Diensterfindung hinaus[8]).

6) Abgedruckt bei Heinrich, S. 99 ff.
7) vgl. Engländer S. 81, Anm. 112.
8) vgl. den „Gegenentwurf des Bundes angest. Chemiker und Ingenieure e. V. zum Erfinderrecht", abgedruckt in RArbBl. 1924, nichtamtl. Teil, S. 498.

Außer den Denkschriften und Beschlüssen der interessierten Verbände, den Gesetzentwürfen und Tarifverträgen, die sich mit dem Problem befaßt haben, haben eine Unzahl von Abhandlungen sowohl im patentrechtlichen als auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum die Angestelltenerfindung behandelt. Dies erklärt sich aus der großen sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung des Problems und aus der Tatsache, daß bis heute noch keine umfassende gesetzliche Regelung vorliegt.

Der beste Beweis für die praktische Bedeutsamkeit der Frage ergibt sich aus der Höhe des Prozentsatzes der Patente, die auf Erfindungen von Angestellten zurückzuführen sind. Zwar läßt sich hierüber eine genaue Feststellung nicht treffen, da wegen des dem alten Patentgesetz (PG.) zugrundeliegenden Anmelderprinzips die Veröffentlichungen des Patentamtes den Namen des Erfinders nicht zu enthalten brauchten. Anhaltspunkte jedoch ergeben die von einzelnen Seiten in dieser Hinsicht auf Grund einer statistischen Veröffentlichung im Jahre 1903 aufgestellten Schätzungen. Die Deutsche Industriebeamtenzeitung 1906, Nr. 14 errechnet auf Grund dieser Statistik, daß ungefähr 65% der im Jahre 1903 erteilten Patente auf Erfindungen von Angestellten und nicht von Einzelerfindern zurückgehen[9]), während nach einer Bemerkung in der „2. Denkschrift zur Reform des Patentgesetzes vom Verein Deutscher Maschinenbauanstalten" Sachverständige schätzen, daß 90% aller wertvollen Erfindungen von Angestellten in gewerblichen Betrieben gemacht werden[9]). Wenn man die Tatsache berücksichtigt, daß bei dem heutigen hohen Stand der Technik wesentliche Fortschritte ohne die nur den Angestellten zur Verfügung stehenden finanziellen, sachlichen und persönlichen Unterstützungen der Betriebe kaum mehr möglich sind, wird man nicht fehl gehen in der Annahme, daß heute bestimmt der weitaus größere Teil aller Patente Erfindungen von Angestellten zur Grundlage hat.

Der erhebliche Umfang des Anteils der Angestelltenerfinder an den erteilten Patenten beruht auf einer durch den technischen Fortschritt bedingten Änderung der tatsächlichen Verhältnisse in der Industrie. Während zur Zeit der Schaffung des alten PG. bei verhältnismäßig niedrigem Stande der Technik noch vielfach Identität zwischen Erfinder und Unternehmer bestand und der Einzelerfinder, der seine Erfindung später auch selbst ausführte,

9) vgl. Engländer, S. 45, Anm. 5; vgl. auch Alexander-Katz, Gutachten S. 282 und Thieme, Mitarbeiter u. Industrie, S. 4.

vorherrschend war, mußte der zunehmende Fortschritt der Technik und der Naturwissenschaften notwendigerweise zu einer ständig wachsenden Verdrängung des auf sich selbst gestellten Einzelerfinders führen[10]). Das Zustandekommen einer praktisch verwertbaren Erfindung setzt umfassende und kostspielige Vorarbeiten und Versuche bis zur Patentfähigkeit und weitere Nacharbeiten bis zur Marktreife voraus; mangels der hierzu erforderlichen Hilfsmittel und Erfahrungen mußte der Einzelerfinder gegenüber dem Angestelltenerfinder, dem diese in ganz anderem Maße zur Verfügung standen, ins Hintertreffen geraten.

Wenn nachfolgend trotz der schon erwähnten Vielzahl der die Angestelltenerfindung betreffenden Abhandlungen ein weiterer Beitrag zu dem gleichen Thema geliefert werden soll, so darf eine Berechtigung dazu in dem Erlaß des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.) vom 20. 1. 1934 und der damit verbundenen Neugestaltung des deutschen Arbeitsrechts erblickt werden. Ein neues Denken im Arbeitsrecht muß sich auch in der Frage der Angestelltenerfindung, die aus dem Wesen des zwischen Dienstherrn und Beschäftigten bestehenden Arbeitsverhältnisses heraus zu beantworten ist, auswirken und zu neuen Ergebnissen führen. Dabei soll der Versuch gemacht werden, zu zeigen, daß gerade die in der Frage der Angestelltenerfindung als unumstößlich angesehene Gegensätzlichkeit der Interessen von Unternehmer und Beschäftigten, von Wirtschaft und Arbeit nicht unüberwindlich ist, daß vielmehr in dieser wie in anderen Fragen der Beziehungen zwischen Dienstherrn und Beschäftigten ein Gleichklang zwischen Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik in einer gerechten und vernünftigen Ordnung der Arbeit möglich sein muß[11]).

Neben dem AOG. gewinnt das neue Patentgesetz vom 5. 5. 1936 durch die allgemeine Regelung der Frage der Erfinderehre und damit auch des Problems der Betriebserfindung auf einem Teilgebiet für die Frage Bedeutung. Im übrigen allerdings überläßt auch das neue Patentgesetz den gesamten Fragenkomplex einer umfassenden und abschließenden Regelung durch ein Spezialgesetz, das zur Zeit noch in Vorbereitung ist und in Verbindung mit dem kommenden Gesetz über das Arbeitsverhältnis im Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für Deutsches Recht beraten

10) Schreiber S. 26/27; Heinrich, S. 73/74.

11) vgl. Siebert, Die nationalsozialistische Ordnung der Arbeit, DeutR. 1936, S. 102.

wurde[12]), dessen endgültige Fertigstellung sich jedoch noch nicht absehen läßt.

Als Kernproblem des gesamten Angestelltenerfinderrechts muß die Frage gelten, wem das Recht an der Erfindung eines Angestellten zusteht, d. h., unter welchen Voraussetzungen das Erfinderrecht dem Dienstherrn, unter welchen es dem Angestellten selbst zusteht. Mit dieser Frage werden sich die Untersuchungen des ersten Hauptteils befassen. Die Fragestellung ist dadurch bedingt, daß jede Erfindung die Entstehung von zweierlei Rechten zur Folge hat[13]), eines Individual- oder Persönlichkeitsrechtes und eines Immaterialgüterrechtes, des Vermögensrechtes an der Erfindung, dessen Vorhandensein auch schon vor Patenterteilung und Patentanmeldung nunmehr im neueren Schrifttum fast allgemein und unbestritten anerkannt wird[14]) und das in den Vorschriften des PG. bezüglich Nichtigkeitserklärung und widerrechtliche Entnahme und insbesondere im § 3 des neuen PG. seinen Niederschlag findet. Während das erstere, das Recht auf Erfinderehre, unvererblich, unveräußerlich und mit der Person des Erfinders unlöslich verknüpft ist[15]), liegt es im Wesen des Vermögensrechtes an der Erfindung, dessen Hauptauswirkung der Anspruch auf Patenterteilung darstellt, daß es Gegenstand des Rechtsverkehrs sein kann und demgemäß auch andere Personen als der Erfinder selbst Inhaber dieses Rechts sein und werden können. Auf dieses Vermögensrecht an der Erfindung bezieht sich die Frage des ersten Hauptteils und aus seinem Wesen als veräußerlichem Recht erklärt sich die Fragestellung.

Die Frage, wie in dem Falle, daß dem Dienstherrn dieses Vermögensrecht an der Erfindung zusteht, dessen Rechtserwerb juristisch zu erklären ist, soll im zweiten Hauptteil behandelt werden. Es handelt sich dabei um die rechtliche Konstruktion der Tatsache des Rechtserwerbs.

Schließlich wird im dritten Hauptteil die Frage untersucht werden, welche Rechte und Vorteile dem Angestellten dann erwachsen, wenn er eine Erfindung gemacht hat, an der nach dem oben Gesagten dem Dienstherrn das Erfinderrecht zusteht; ins-

---

12) vgl. Dersch, Werdendes Arbeitsrecht, Ztschr. d. Akademie f. deutsches Recht 1934, S. 372.

13) Lutter, PG., § 3 Anm. 1.

14) Heymann, a. a. O., S. 102.

15) Hoffmann, Das Recht des Erfinders, S. 7 u. 34. Lutter, a. a. O., § 5 Anm. 1.

besondere die Frage der Gewährung einer Vergütung und der Anerkennung der Erfinderehre gehören hierher.

Zur Abgrenzung und Definition der in der Arbeit verwandten Begriffe ist zu sagen:

Soweit im folgenden von „Angestellten" die Rede ist, ist dieser Begriff nicht im engeren, soziologischen Sinne gebraucht als Bezeichnung für denjenigen Gefolgschaftsangehörigen, der nicht mechanischer oder Handarbeiter ist, vielmehr soll darunter verstanden werden jeder, der dem Betriebe eines anderen in abhängiger Arbeit eingegliedert ist, also der Beschäftigte, das Gefolgschaftsmitglied im Sinne des AOG.[16]). Wenn auch nicht verkannt werden soll, daß der weitaus größte Teil aller Erfindungen von Angestellten im engeren Sinne hervorgebracht wird, so war doch hier die Untersuchung nicht auf diese zu beschränken, und zwar besonders deshalb, weil gerade bei Arbeitern, Monteuren, Werkmeistern und so weiter es meistens an schriftlichen Arbeitsverträgen und damit an einer besonderen Vereinbarung über die Frage des Rechts an Erfindungen von Gefolgschaftsangehörigen fehlt, die Frage aber gerade in diesen Fällen fehlender ausdrücklicher Abmachung zu Streitfragen Anlaß gibt.

Die Bezeichnung „Erfindung" ist gebraucht im Sinne lediglich von patentfähiger Erfindung; auf sie sollen sich die Betrachtungen beschränken, da nur bei ihr wegen ihrer Eigenart, Grundlage für die Erteilung eines Patentes zu sein, die Frage wirkliche Bedeutung erlangt. Dabei können die für die patentfähigen Angestelltenerfindungen aufgestellten Grundsätze für die gebrauchsmusterfähigen Erfindungen im großen und ganzen analog gelten[17]). Andere nicht schutzfähige technische Neuerungen erzeugen überhaupt kein Erfinderrecht als Anspruch auf Erlangung eines Ausschließungsrechtes, ihre Einbeziehung in den Kreis der Untersuchungen ist daher überflüssig.

Es sei schließlich noch erwähnt, daß mit Vorbedacht nicht darauf verzichtet wurde, in der Arbeit verschiedentlich die Auffassung nichtarischer Schriftsteller, die ja auf dem Gebiete des gewerblichen Rechtsschutzes besonders häufig in Erscheinung ge-

---

16) Dabei können für Beamte im wesentlichen die gleichen Grundsätze gelten.

17) Engländer, S. 48, Anm. 18. — Abweichnungen ergeben sich jedoch z. B. in der Frage der Erfinderehre, wegen der geringeren technischen Bedeutung der Gebrauchsmuster fehlen diesbezügliche Bestimmungen im Gebrauchsmusterschutzgesetz. — Vgl. Hoffmann, a. a. O., S. 60.

treten sind, wiederzugeben, da anders ein vollständiger Überblick über das behandelte Gebiet nicht hätte erreicht werden können. Es kommt hinzu, daß gerade die Gegenüberstellung ihrer Meinung mit den heutigen Ansichten häufig den grundlegenden Wandel in der Rechtsauffassung anschaulich macht.

B.

Unter welchen Voraussetzungen steht das Recht an Erfindungen von Gefolgschaftsangehörigen dem Dienstherrn zu?

Wie schon einleitend hervorgehoben wurde, kann das Vermögensrecht an der Erfindung, im folgenden kurz als Erfinderrecht bezeichnet, auch anderen Personen als dem Erfinder selbst zustehen. Bei der Erfindung eines Gefolgschaftsmitgliedes ergibt sich daher die Frage, ob der Dienstherr oder der Erfinder Inhaber des Erfinderrechts ist.

Nach der bisher in der Theorie und der Praxis der Rechtsprechung und der Tarifverträge vorherrschenden Meinung wurden bei Beantwortung der Frage, wem das Recht an Erfindungen, bei deren Zustandekommen Gefolgschaftsangehörige mitgewirkt haben, zusteht, drei Kategorien unterschieden, nämlich die Betriebserfindung, die Diensterfindung und die freie Erfindung.

Man ging davon aus, daß entweder der Betrieb selbst oder aber einzelne Angestellte Urheber der Erfindung sein müßten. In den Fällen, in denen man eine Urheberschaft des Betriebes, der Arbeits- und Werksgemeinschaft des Betriebes als solcher annahm, sprach man von einer Betriebserfindung. Stand dagegen fest, daß einzelne Angestellte als die Urheber anzusehen waren, dann unterschied man weiter zwischen Dienst- und freier Erfindung, je nachdem man das Recht an der Erfindung dem Unternehmer oder dem Angestellten zusprach.

Wurde demnach in einem Betriebe eine Erfindung offenbar, so entstand zunächst die Frage, ob es sich um die Erfindung eines Angestellten oder um eine Erfindung des Betriebes handelte. Nur wenn die Erfinderschaft des Betriebes verneint wurde, erlangte überhaupt die weitere Frage, ob die Erfindung dem Dienstherrn oder dem Angestellten zusteht, Bedeutung. Wurde nämlich das Vorliegen einer Betriebserfindung bejaht, der Betrieb also als Urheber und Schöpfer der Erfindung angesehen, so war immer der Unternehmer alleiniger Erfindungsberechtigter; irgendwelche Ansprüche der bei dem Zustandekommen der Erfindung mitbeteiligten Angestellten auf Vergütung oder Anerkennung der

Erfinderehre kamen in diesem Falle nicht in Betracht, da der Angestellte ja überhaupt nicht als Erfinder angesehen wurde. Die Frage der Betriebserfindung war demnach genau genommen nicht eine Frage, wem das Erfinderrecht an der von einem Angestellten herrührenden Erfindung zusteht, eine Frage, bei der ja die Urheberschaft des Angestellten an der Erfindung schon feststände und die aus dem Wesen der Rechtsbeziehungen zwischen Dienstherrn und Beschäftigtem zu beantworten wäre[1]), sondern sie war vielmehr die patentrechtliche Tatfrage nach dieser Urheberschaft selbst[2]).

I. Die Betriebserfindung.

1. Die verschiedenen Definitionen der Betriebserfindung.

Über die Berechtigung und Notwendigkeit des Begriffes der Betriebserfindung an sich war man sich weitgehend einig. Demgegenüber war jedoch äußerst umstritten, wann im einzelnen Falle die Voraussetzungen der Betriebserfindung gegeben waren, wie also die Definition dieses Begriffes zu lauten hatte. Drei verschiedene Auffassungen standen sich hier gegenüber, die sogenannte kollektivistische, die individualistische und eine zwischen diesen beiden ausgleichende Mittelmeinung.

Nach der kollektivistischen Auffassung muß das Vorhandensein einer Betriebserfindung immer dann schon angenommen werden, wenn das Zustandekommen der Erfindung durch die Anregungen und Hilfsmittel des Betriebes nicht unwesentlich mitverursacht wurde[3]). Demgemäß formuliert der Tarifvertrag der Bayrischen Metallindustrie vom 27. 6. 1919[4]) folgendermaßen:

> „Betriebserfindungen sind diejenigen, deren Entstehung wesentlich durch die Erfahrungen, Hilfsmittel oder Anregungen des Betriebes oder Vorarbeiten auch von inzwischen ausgeschiedenen Angestellten bedingt ist."

Diese Auffassung ist im wesentlichen die der Unternehmerschaft, auf ihr beruhen die Vorschriften der meisten Tarifverträge der deutschen Metallindustrie und der elektrotechnischen Industrie[5]).

---

1) Engländer, S. 9.
2) Didier, S. 15; Osterrieth, Die Angestelltenerfindung, S. 403.
3) vgl. Gülland-Queck, S. 80; Fischer, S. 13 u. 50; Siemens, S. 25 u. 26.
4) Abgedr. in „Beratungen d. deutschen Vereins für den Schutz des gewbl. Eigentums", GRUR 1919, S. 247.
5) Engländer, S. 29; Didier, S. 17.

Es ist augenscheinlich, daß eine derart weitgehende Begriffsbestimmung die überwiegende Mehrzahl der im Betriebe entstandenen Erfindungen zu Betriebserfindungen stempelt und damit die persönliche Urheberschaft des Angestellten verneint. Es ist demnach nur folgerichtig, wenn Fischer auf dem Standpunkt steht, daß die von den Angestellten eines Betriebes gemachten Erfindungen, „die sich im Rahmen des Arbeitsgebietes des Betriebes bewegen oder damit im Zusammenhang stehen" grundsätzlich Betriebserfindungen sind[6]), bei denen ein selbständiges erfinderisches Verdienst nicht in Frage kommt und daß es nicht möglich ist, hiervon noch eine Gruppe der sogenannten Dienst-erfindungen auszuscheiden[7]).

Dieser Ansicht steht die sogenannte individualistische Auffassung von der Betriebserfindung gegenüber. Hauptsächlich von den Angestellten und Angestelltenverbänden vertreten, geht diese Begriffsbestimmung davon aus, daß nur dann von einer Betriebserfindung die Rede sein könne, wenn es unmöglich ist, den oder die persönlichen Urheber zu ermitteln[8]). Nach der Definition des deutschen Technikerkongresses von 1914[9]) ist sie dann gegeben, wenn bei ihr „mehrere Angestellte mitgewirkt haben, ohne daß aber der Urheber der grundlegenden Idee und der Anteil der einzelnen in Frage kommenden Angestellten an der Ausgestaltung der Erfindung noch festgestellt werden kann". Führte die kollektivistische Auffassung zu dem Ergebnis, daß nahezu alle im Betriebe entstandenen Erfindungen zu Betriebserfindungen gestempelt wurden, so blieb nach der individualistischen Auffassung praktisch für die Betriebserfindung überhaupt kein Raum, da es sich in fast allen Fällen feststellen läßt, wer an dem Zustandekommen einer Erfindung maßgeblich beteiligt ist und in welchem Verhältnis diese Beteiligung zu der anderer Mitarbeiter steht.

Eine interessante Tatsache, die hier nur kurz gestreift werden soll, ist dabei die, daß die kollektivistische Auffassung, die mindestens zum guten Teil auf der materialistisch-marxistischen Welt- und Geschichtsanschauung von dem überragenden Einfluß

---

6) Fischer, S. 13.

7) vgl. auch Budde, nach dessen Meinung 99 v. H. aller wirklich brauchbaren industriellen Erfindungen Etablissements-Erfindungen (Betriebserfindungen) sind; vgl. a. a. O., S. 51.

8) vgl. Gareis, Komm., S. 75; Lutter, PG., 1920, S. 63; vgl. auch RGZ. 127, 201.

9) Zitiert bei Heinrich, S. 20.

des Milieus und der Verneinung besonderer Leistungen einzelner schöpferischer Individuen fußt, nicht von Seiten der Arbeitnehmer, sondern gerade von Seiten der Arbeitgeber vertreten wurde[10]).

Zwischen den Extremen der kollektivistischen und der individualistischen Auffassung sucht eine dritte Meinung zu vermitteln, die, den Anteil des Betriebes und den des Angestellten an dem Zustandekommen der Erfindung gegeneinander abwägend, als entscheidendes Merkmal für das Vorliegen einer Betriebserfindung die Art und Weise der Tätigkeit des Angestellten bei Schaffung der Erfindung ansieht. Die Auffassung unterscheidet zweierlei Arten von beruflicher Tätigkeit der technischen Angestellten, eine selbständig schöpferische Tätigkeit einerseits und eine bloß konstruktiv fachmännische andererseits[11]). Nur bei selbständig schöpferischer Tätigkeit soll der Angestellte als Erfinder in Betracht kommen, während anderenfalls der Betrieb als Erfinder gelten soll. Diese Auffassung vom Wesen der Betriebserfindung liegt dem Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie zugrunde, der ihr in folgender Formulierung Ausdruck verleiht (§ 9 II A):

> „Wenn die Merkmale einer Erfindung durch die Anregungen, Erfahrungen, Vorarbeiten und Hilfsmittel des Betriebes dergestalt gegeben sind, daß die Durchführung über eine handwerksmäßige Tätigkeit (im patentrechtlichen Sinne einer normalen Berufstätigkeit) nicht hinausgeht, so liegt eine Betriebserfindung vor"[12]).

Mit dieser Begriffsbestimmung glaubte man den berechtigten Interessen beider Parteien, sowohl der Unternehmer als auch der Angestellten, Genüge getan und die Nachteile der beiden ersterwähnten Begriffsbestimmungen vermieden zu haben. Diese vermittelnde Auffassung von der Betriebserfindung ist gegenüber der kollektivistischen in der Theorie die weitaus vorherrschende geblieben[13]) und hat auch durch ihre Aufnahme in den Reichschemiker-Tarifvertrag und in die Vereinbarung vom 26. 10. 1928

---

10) vgl. Heinrich, S. 20.

11) Didier, S. 20; Engländer, S. 26.

12) Ähnlich in der Betonung des Merkmales der lediglich fachmännischen Berufstätigkeit die Vereinbarung zwischen dem Reichsverband der Deutschen Industrie und dem Bund angestellter Akademiker technisch-naturwissenschaftlicher Berufe e. V. vom 26. 10. 1928, GRUR 1929, S. 20.

13) s. Engländer, S. 27; Heinrich, S. 21; Osterrieth, Die Angestelltenerfindung, S. 401 ff.

wesentlich praktische Bedeutung erlangt. Die kollektivistische Auffassung ist angesichts der Tatsache, daß sie den meisten Tarifverträgen der elektrotechnischen und Metallindustrie zugrundegelegt worden ist, als die in der Praxis bedeutendste anzusehen. Keine größere praktische Bedeutung hat die individualistische Auffassung erlangt; sie blieb dazu verurteilt, ein — allerdings mit Nachdruck vertretenes — Postulat der Angestelltenschaft zu bleiben.

2. Die Ablehnung des Begriffes der Betriebserfindung.

Es sind nun in neuerer Zeit in der patentrechtlichen Literatur Stimmen laut geworden, die die Berechtigung des Begriffes der Betriebserfindung an sich in Frage stellen. Diese Ansicht stützt sich darauf, daß jede Erfindung notwendigerweise auch einen Erfinder voraussetze[14]), daß die Erfindung immer die Leistung einer Persönlichkeit und niemals die Leistung einer unbestimmten anonymen Vielheit, etwa einer juristischen Person oder eines Betriebes sein könne[15]). Es soll deshalb im folgenden versucht werden, an Hand der drei vorherrschenden Begriffsbestimmungen der Betriebserfindung die wissenschaftliche, patentrechtliche Berechtigung dieses Begriffes nachzuprüfen.

Es ist augenscheinlich, daß die infolge der wirtschaftlichen Vormachtstellung der Arbeitgeberverbände in einzelnen Tarifverträgen verankerte kollektivistische Auffassung von der Betriebserfindung, die auf einer Überbewertung der im Betriebe verkörperten Erfahrungen und Hilfsmittel gegenüber der erfinderischen Arbeit beruht, jeder inneren Berechtigung entbehrt. Es kann nicht angehen, lediglich deshalb, weil der Angestellte bei Schaffung der Erfindung sich wesentlich der Erfahrungen und Hilfsmittel des Betriebes bediente, letzteren als den eigentlichen Erfinder anzusehen und dem Angestellten die Erfinderschaft aus diesem Grunde abzusprechen. Fast jeder, auch der freie, nicht angestellte Erfinder, stützt sich, von seltenen Ausnahmefällen abgesehen, bei seinen Arbeiten auf die Erfahrungen und Vorarbeiten anderer, auf Hilfsmittel, die andere vor ihm geschaffen haben, ohne daß man behaupten würde, er sei nun aus diesem Grunde kein Erfinder. Es liegt im Wesen erfinderischer Tätigkeit im Ge-

14) Klauer, Die Neugestaltung d. deutschen Patentrechts, JW. 1936, S. 1489 ff.

15) Schlegelberger, S. 8; Riemschneider, S. 283; Danielcik, S. 1044.

gensatz zu dem urheberrechtlichen Schaffen, bei dem das Maß der Abhängigkeit von dem bisher Geschaffenen häufig nicht festgestellt werden kann, daß sie erkennbar auf schon Vorhandenem aufbaut und dieses fortentwickelt. Eine derartige Definition der Betriebserfindung konnte daher niemals auf patentrechlichen Erwägungen beruhen, sondern sie war lediglich aus dem Bestreben der Unternehmer zu erklären, von den von Angestellten herrührenden Erfindungen möglichst viele für sich zu erwerben, ohne den Angestellten gegenüber zur Anerkennung ihrer Erfinderschaft und Zahlung einer Sondervergütung verpflichtet zu sein.

Im Gegensatz zur kollektivistischen Auffassung stellt nun die vermittelnde Definition nicht lediglich darauf ab, ob der Beschäftigte sich überhaupt der Hilfsmittel, Erfahrungen und Vorarbeiten des Betriebes bedient hat, sondern sie sucht festzustellen, ob dann, wenn diese Voraussetzungen an sich gegeben sind, die Tätigkeit des Angestellten eine erfinderische, schöpferische oder eine lediglich fachmännisch konstruktive war. Im letzteren Falle nimmt sie das Vorliegen einer Betriebserfindung an. Diese Unterscheidung der Tätigkeit des Angestellten in zwei Kategorien ist unberechtigt. Gerade der Erfolg seiner Arbeit, die patentfähige Erfindung, beweist ja, daß die Tätigkeit des Beschäftigten erfinderisch und schöpferisch war, mag er sich bei der Ausarbeitung auch noch so viel der Hilfsmittel und Erfahrungen des Betriebes bedient haben. Denn wäre seine Tätigkeit lediglich fachmännisch konstruktiv gewesen, also von jedem mit der gleichen technischen Vorbildung ebenso ausführbar, dann hätte die Erfindung doch schon vorher von anderen unter gleichen Bedingungen und mit den gleichen Hilfsmitteln arbeitenden Angestellten gemacht werden können[16]). Das erfinderische Verdienst ergibt sich eben daraus, daß der Angestellte aus den allen oder vielen zugänglichen Betriebsmitteln die Anregung zur Erfindung geschöpft hat. In den Fällen nun, in denen der Einfluß des Betriebes beim Zustandekommen der Erfindung in Form von Vorarbeiten, Hilfsmitteln und Erfahrungen bedeutend ist, mag dies bei Berechnung der dem Angestellten für seine erfinderische Sonderleistung zu zahlenden Vergütung zum Ausdruck kommen, es darf aber nicht dazu führen, dem Angestellten die Tatsache seiner Erfinderschaft überhaupt abzusprechen und sie dem Betriebe als solchen zuzuerkennen. Dabei ist weiter zu bemerken, daß gerade die Fälle,

16) vgl. Heinrich, S. 53; Schanze, Gutachten, S. 172.

die man bisher in die Kategorie der Betriebserfindungen einreihte, häufig als gemeinsame Erfindungen mehrerer Miterfinder anzusehen sein werden. Der Unterschied zwischen dem, was man bisher als Betriebserfindung einerseits und Dienst- bezw. freie Erfindung andererseits bezeichnete, ist somit kein wesensmäßiger in dem Sinne, daß die Betriebserfindung etwas dem Begriffe nach patentrechtlich vollkommen anderes wäre als die Angestelltenerfindung im engeren Sinne, sondern lediglich ein gradmäßiger. Das eine Mal mögen Einfluß und Anteil des Betriebes in Form von Hilfsmitteln usw., das andere Mal der Anteil des Angestellten beim Zustandekommen der Erfindung überwiegen, ungeachtet der feststehenden Tatsache, daß in beiden Fällen der Angestellte als Erfinder anzusehen ist. Die Darlegungen verschiedener Vertreter der vermittelnden Theorie lassen demgemäß auch den Schluß zu, daß die Anerkennung des Begriffes der Betriebserfindung bei diesen Schriftstellern nicht so sehr auf der Erkenntnis eines behaupteten wesensmäßigen Unterschiedes von der Angestelltenerfindung im engeren Sinne beruht, sondern daß sie vielmehr begründet ist in der Einsicht der wirtschaftlichen Notwendigkeit, dem Betriebe das Recht an den in ihm und durch ihn entstandenen Erfindungen zuzusprechen[17]). Man suchte durch Schaffung dieses Begriffes die Interessen des Betriebes und damit gleichzeitig des allgemeinen Wirtschaftslebens zu berücksichtigen und dabei sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern gerecht zu werden. Daß dieses Ziel aber noch auf andere Weise erreicht werden kann als dadurch, daß man die Tatsache der Erfinderschaft des Beschäftigten einfach leugnet und dem Betriebe die Urheberschaft zuerkennt, soll in den Ausführungen über die Diensterfindung gezeigt werden.

Nach Ablehnung der Berechtigung der kollektivistischen und der vermittelnden Auffassungen bleibt schließlich noch die individualistische Definition zu untersuchen. Wie schon erwähnt, ist nach dieser Begriffsbestimmung das Vorkommen einer Betriebserfindung äußerst selten, da sie nur dann vorliegen soll, wenn ein Erfinder nicht mehr feststellbar ist. Die Definition stützt sich also auf die Ansicht, daß jede Erfindung an sich das Werk einzelner physischer Personen ist und der Betrieb als solcher selbst nie Erfinder sein kann, eine Meinung, die sich mit der hier vertretenen deckt. Dagegen ist es abzulehnen, daß diese Theorie

17) vgl. Didier, S. 21; Engländer, S. 26; Schreiber, S. 35 u. 36.

für die Fälle, in denen der persönliche Urheber einer Erfindung sich nicht mehr ermitteln läßt, den Begriff der Betriebserfindung anerkennt. In den weitaus meisten Fällen ist es möglich, festzustellen, wer der Erfinder war; der ganz vereinzelt vorkommende Ausnahmefall, daß dies nicht mehr möglich ist, rechtfertigt nicht die Schaffung eines besonderen Begriffes. Man wird in diesem Falle also nicht von einer Erfindung des Betriebes X., sondern von einer im Betriebe X. entstandenen Erfindung, deren Erfinder nicht mehr feststellbar ist und an der das Erfinderrecht deshalb dem Betriebsherrn zustehen muß, zu sprechen haben.

Aus dem System des Patentrechtes läßt sich somit eine Berechtigung des Begriffes der Betriebserfindung nicht herleiten.

Auch das neue Patentgesetz lehnt den Begriff der Betriebserfindung ab[18]). Während noch die Patentgesetzentwürfe von 1913 und 1929 den Begriff kennen und zur Klärung und Vermeidung von Zweifeln und Streitigkeiten eine Definition bringen, enthält das neue Patentgesetz keinerlei diesbezügliche Bestimmungen. Daraus muß geschlossen werden, daß das Gesetz den Begriff nicht anerkennt[19]). Die Ablehnung ergibt sich aber weiter auch aus positiven Bestimmungen des neuen Gesetzes. Nach §§ 26 Abs. 6, 36 neues PG. muß bei der Anmeldung und in den Veröffentlichungen des Reichspatentamtes der Name des Erfinders genannt werden. Meldet also der Dienstherr eine Erfindung zum Patent an, die, nicht von ihm selbst herrührend, in seinem Betriebe entstanden ist, so muß er den oder die Erfinder mit angeben. Damit hat der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht, daß er den Betrieb als Erfinder nicht anerkennt, daß jede Erfindung als Schöpfung menschlichen Geistes auch ihren Erfinder haben muß. Diesen will der Gesetzgeber in jedem einzelnen Fall, vom ausdrücklichen Verzicht des Erfinders selbst abgesehen, genannt haben. Für das geltende Recht entfällt damit eine Berechtigung des Begriffes der Betriebserfindung.

Der Vorschlag von Goerrig[20]), in den seltenen Ausnahmefällen, in denen sich nicht mehr feststellen läßt, welche Einzelmitglieder der Betriebsgemeinschaft die Erfindung gemacht haben, die „Betriebsgemeinschaft der Firma ..." als Erfinder zu benennen, erscheint bedenklich. Eine solche Übung könnte in der

18) vgl. z. B. Kühnemann, S. 752.
19) Heydt, S. 472.
20) a. a. O., S. 374. Ähnlich de lege ferenda für ein kommendes Arbeitsvertragsgesetz Heymann, Festschrift, S. 125.

Praxis leicht zur Umgehung der Bestimmungen des Patentgesetzes und dadurch zur Wiedereinführung des Begriffes der Betriebserfindung führen. In solchen Fällen wird vielmehr in den Veröffentlichungen des Patentamtes an Stelle des Erfindernamens die Bemerkung stehen müssen, daß sich der Erfinder nicht mehr ermitteln läßt[21]).

Die stillschweigende Ablehnung des Begriffes der Betriebserfindung durch das Gesetz muß auch, ohne daß es einer ausdrücklichen Vorschrift bedürfte, den diesbezüglichen Bestimmungen der Einzelverträge und der als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge den Boden entziehen. Derartige Bestimmungen sind gegenstandslos geworden und müssen bei der Entscheidung von Streitfragen als nicht vorhanden angesehen werden.

Mit der Abschaffung des Begriffes der Betriebserfindung durch das neue Patentgesetz ist eines der Probleme der Angestelltenerfindung beseitigt, das, von den Organisationen aufs Erbittertste umkämpft, von vielen Schriftstellern nicht mit Unrecht als wichtigste Frage und Angelpunkt des ganzen Fragenkomplexes angesehen wurde[22]). Denn in Wahrheit geht ja das Interesse der Angestellten nicht so sehr dahin, das Recht an einer von ihnen gemachten Erfindung zu besitzen, da sie meistens doch selbst keine Verwertung dafür haben und auf einen Verkauf bezw. eine Lizenzvergebung angewiesen sind. Die Hauptforderung der Angestellten ist vielmehr, als Urheber ihrer Erfindungen auch tatsächlich anerkannt und für ihre Schöpfung gegebenenfalls entsprechend belohnt zu werden. Solange man die Betriebserfindung jedoch für begrifflich möglich erachtete, wurde gerade dies ihnen in vielen Fällen vorenthalten, da sie ja als Urheber mit Ansprüchen auf Wahrung ihrer Erfinderehre und auf Vergütung gar nicht anerkannt wurden.

II. Diensterfindung und freie Erfindung.

Die bisherigen Darlegungen führen zur völligen Ablehnung des Begriffes der Betriebserfindung. Ausgangspunkt für die Untersuchung, ob das Vermögensrecht an einer in einem Betriebe aufgetretenen Erfindung dem Betriebe oder einem Angestellten zu-

21) Für die Beibehaltung des Begriffes der Betriebserfindung haben sich noch ausgesprochen: Hamann, S. 254 und Thieme, Mitarbeiter und Industrie, S. 31/32.

22) Schreiber, S. 34.

steht, kann demnach auch nicht mehr die Frage sein, wer von beiden der Urheber ist. Die Untersuchung beschränkt sich vielmehr darauf festzustellen, ob die zutage getretene Erfindung eine Diensterfindung ist, d. h., ob das Vermögensrecht an ihr dem Geschäftsherrn zusteht oder ob es sich um eine freie Erfindung handelt, der Erfinder selbst also Erfindungsberechtigter ist. Es soll dabei, wie auch bisher, der Ausdruck „Diensterfindung" diejenige Erfindung bezeichnen, an der auf Grund des Dienstverhältnisses das Erfinderrecht dem Dienstherrn zusteht.

1. Die Rechtslage bis zum Inkrafttreten des AOG.

Die aufgeworfene Frage ist aus dem System des jeweils geltenden Arbeitsrechts heraus zu beantworten; die Lösung ergibt sich aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses, aus den zwischen dem Dienstherrn und dem Beschäftigten bestehenden Rechtsbeziehungen. Das Arbeitsrecht des liberalen Staates sah in dem Arbeitsverhältnis lediglich einen Vertrag zweier gleichberechtigter Partner, der als schuldrechtlicher Austauschvertrag mit genau umgrenzter Leistungspflicht[23]) einen der Vertragstypen des BGB. verkörperte und dessen allgemeinen und schuldrechtlichen Vorschriften unterworfen war[24]). Der sich aus den engeren und auf die Dauer berechneten Beziehungen ergebende personenrechtliche Einschlag wurde zwar von den meisten arbeitsrechtlichen Schriftstellern nicht verkannt, diese Erkenntnis führte aber nicht dazu, das Arbeitsverhältnis als etwas seinem Wesen nach von einem schuldrechtlichen Vertrag verschiedenes zu betrachten. Nach dieser Auffassung vom Wesen des Arbeitsverhältnisses ist für die Rechte und Pflichten aus diesem Verhältnis in erster Linie der Wille der Parteien, der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag maßgebend[25]). Der Dienstherr kann danach nicht mehr Rechte erwerben, als der Dienstverpflichtete ihm geben wollte. Demgemäß läßt sich die Kasuistik der bisher vorherrschenden Meinung auf den gemeinsamen Nenner bringen, daß dem Dienstherrn, unabhängig davon, ob die Erfindung mit der gewerblichen Sphäre des Unternehmens und der beruflichen Arbeit des Angestellten im Zusammenhang steht, das Erfinderrecht grundsätzlich nur zusteht, wenn dies von dem Angestellten ge-

23) Osterrieth, Gutachten, S. 203.
24) Heinrich, S. 17; Engländer, S. 14.
25) Osterrieth, Gutachten, S. 198.

wollt und vertraglich vereinbart war. Die Frage, ob Dienst- oder freie Erfindung, erschien daher letzten Endes lediglich als eine Frage der Auslegung des Arbeitsvertrages[26]).

Wenig Anlaß zu Zweifeln und Streitigkeiten ergab sich immer dann, wenn eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung, eine sogenannte Erfindungsklausel vorlag, die die Fälle, in denen dem Dienstherrn das Erfinderrecht zustand, genau umgrenzte. Praktisch spielte es dabei keine Rolle, ob diese Erfindungsklausel im Einzelarbeitsvertrag unmittelbar enthalten war, oder ob sie durch die Tatsache ihres Vorhandenseins in dem maßgeblichen Tarifvertrag zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages gemacht wurde.

Bei der einzelvertraglichen Vereinbarung insbesondere tauchte in diesem Zusammenhang gelegentlich die Frage auf, unter welchen Voraussetzungen eine Erfindungsklausel wegen Verstoßes gegen die guten Sitten gemäß § 138 BGB. nichtig sein könne. Nach der Rechtsprechung des RG.[27]) muß von einer Sittenwidrigkeit der Vereinbarung besonders dann gesprochen werden, wenn zu einer weitgreifenden Erfindungsklausel, die dem Dienstherrn einen großen Teil der Erfindungen seines Angestellten zuspricht, eine auch für die Zeit nach dem Ausscheiden des Angestellten geltende Wettbewerbsklausel hinzukommt.

Dem Vorliegen einer besonderen Vereinbarung steht der Fall gleich, daß der Beschäftigte ausdrücklich zum Zwecke des Erfindens angestellt ist oder daß ein besonderer Auftrag des Dienstherrn zum Erfinden im Einzelfalle den Anlaß zu der Erfindung des Angestellten gegeben hat[28]).

Schwierigkeiten ergaben sich jedoch dann, wenn es an einer solchen ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung fehlte. In folgerichtigster Durchführung des Grundsatzes, daß ein Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn an den Erfindungen seiner Angestellten nur dann in Frage komme, wenn ein entsprechender Wille der Parteien aus dem Arbeitsvertrag hervorgeht, stehen Katz und Alexander-Katz auf dem Standpunkt, daß immer dann, wenn eine ausdrückliche Vereinbarung fehlt, das Erfinderrecht dem Angestellten zustehe[29]). Nach dieser Ansicht, nach der der Ange-

---

26) Elster, S. 51; Weidlich, Besprechung von Reuter, Die Behandlung der Angestelltenerfindung.
27) RG. in ZIndustrieR. 1922, S. 58 ff.; vgl. auch Heinrich, S. 25.
28) Kent, § 1 Anm. 320; Krantz, S. 18.
29) Katz, S. 219; Alexander-Katz, Gutachten, S. 307 u. 308.

stellte dem Dienstherrn als Vertragsgegner in einem Austauschvertrag mit entgegengesetzten Interessen gegenüberstehen soll, kann ihm nicht zugemutet werden, mehr zu leisten, als das, was er ausdrücklich zu leisten versprochen hat. „Warum sollte der, der persönliche Dienste zu leisten übernimmt, von vornherein eine ungünstigere Rechtsstellung haben, wie der zur Leistung einer Sache Verpflichtete?"[30]) Für Katz ergibt sich somit eine völlige Gleichstellung des Arbeitsvertrages mit anderen reinen Schuldverträgen, einem Kaufvertrag zum Beispiel; so wie bei letzterem lediglich die Sache geschuldet ist, auf die sich der Veräußerungsvertrag ausdrücklich bezieht, so soll sich der Umfang der auf Grund des Arbeitsvertrages geschuldeten Leistungen ebenfalls nur aus den ausdrücklichen Vereinbarungen ergeben. Die Annahme eines gewissen durch den personenrechtlichen Einschlag bedingten Unterschiedes des Arbeitsvertrages von den rein schuldrechtlichen Vertragstypen des BGB. veranlaßte die in Literatur und Rechtsprechung herrschende Meinung zur Anerkennung der Möglichkeit stillschweigender Vereinbarungen und sich daraus ergebender Verpflichtungen. Zwar wird auch nach herrschender Meinung als maßgebend für das Vorliegen irgendwelcher Verpflichtungen lediglich der Geschäftswille der Parteien angesehen, doch soll derselbe nicht immer ausdrücklich erklärt werden müssen, sondern es soll genügen, wenn eine stillschweigende Vereinbarung erkennbar ist, die auf einen solchen Willen der Parteien schließen läßt. Die Gesamtumstände des Einzelfalles sollen dabei dafür maßgebend sein, ob der Arbeitsvertrag in dieser Richtung auszulegen und eine solche stillschweigende Vereinbarung herauszulesen ist[31]).

In Schrifttum und Rechtsprechung hatten sich nun bestimmte Grundsätze dafür herausgebildet, unter welchen Voraussetzungen eine stillschweigende Vereinbarung anzunehmen ist, aus der eine Verpflichtung des Angestellten zum Erfinden und damit ein Erwerb des Erfinderrechts durch den Dienstherrn abgeleitet werden kann. Als wesentlichstes Merkmal wird vor allem die Art der Anstellung des Beschäftigten im Betriebe in Betracht gezogen. Grundsätzlich wird eine solche Verpflichtung zum Erfinden nur bei technischen Angestellten mit höherer geistiger Tätigkeit angenommen[32]). Nach dieser Ansicht müssen der Ingenieur

30) Katz, S. 219.
31) RG. in MuW. 1912, S. 504/505.
32) Engländer, S. 34.

im Konstruktionsbüro, der Chemiker im Versuchslaboratorium z. B. im Gegensatz zu niederen nur ausführend tätigen technischen Angestellten, Werkmeistern und Arbeitern, bei denen eine Verpflichtung zu erfinderischer Tätigkeit regelmäßig verneint wird[33]), darauf bedacht sein, Erfindungen für den Dienstherrn zu machen[34]). Desgleichen wird aus der Tatsache, daß ein Angestellter sich in leitender Stellung befindet und ein verhältnismäßig hohes Gehalt bezieht, das eine Vergütung für etwaige Erfindungen in sich begreifen könnte, auf diese stillschweigende Verpflichtung, für den Geschäftsherrn erfinderisch tätig zu sein, geschlossen[35]), während umgekehrt auch bei geistig arbeitenden Angestellten mit besonderer technischer Vorbildung bei besonders geringer Höhe des Gehaltes eine stillschweigende Vereinbarung verneint wird[36]). Bei der Berücksichtigung der Höhe des Gehaltes wird von der Erwägung ausgegangen, daß gerade diese Tatsache bestimmend auf den Grad der Verbundenheit des Beschäftigten mit dem Betriebe wirkt[37]). Auch die Benutzung von Material und Personal des Dienstherrn mit dessen Wissen und Willen wird unter Umständen als Indiz dafür angesehen, daß ein den Erfinderrechtserwerb betreffender stillschweigender Vertrag zwischen Dienstherrn und Angestelltem zustandegekommen ist[38]).

Im einzelnen ergeben sich bei der Wertung dieser Momente in Literatur und Rechtsprechung große Verschiedenheiten der Ansichten. Diese betreffen aber nicht das Grundsätzliche, sie berühren nicht den allgemein anerkannten Satz, daß Grundlage für die Entscheidung des Einzelfalles nur der Arbeitsvertrag und der in ihm verkörperte Parteiwille ist, sondern sie betreffen vielmehr nur die Modalitäten, die Art und Weise der Auslegung dieses Vertrages, von der Anerkennung lediglich des ausdrücklich Vereinbarten einerseits bis praktisch zur freien richterlichen Vertragsergänzung andererseits. Anerkannt bleibt im Prinzip, von wenigen Ausnahmen abgesehen, dabei stets der Satz des Reichsgerichts, daß eine Erfindung als Diensterfindung dem Geschäftsherrn nur zusteht, „sofern sie im Rahmen der geschäft-

33) Osterrieth, Die Angestelltenerfdg., S. 407; RG. in Bl. 1907, S. 178.
34) RGZ. 127, S. 204; Heinrich, S. 29; Didier, S. 33; Kent, § 1 Anm. 327.
35) Heinrich, S. 29; Didier, S. 34.
36) Kent, § 1 Anm. 325.
37) Didier, S. 34.
38) Kisch, S. 69.

lichen Tätigkeit des Angestellten liegt und dieser nach dem Dienstvertrag verpflichtet ist, auf Verbesserungen solcher Art, wie die Erfindung ist, Bedacht zu nehmen"[39]).

Gegen die von der herrschenden Lehre angewandte Methode der Vertragsauslegung durch Anerkennung stillschweigender Vereinbarungen, die aus verschiedenen äußeren Umständen geschlossen werden, muß eingewandt werden, daß sie in sehr vielen Fällen mit wirklicher Vertragsauslegung nichts mehr zu tun hat, sondern praktisch zu einer Vertragsergänzung durch das Gericht führt, wobei auf den tatsächlichen Parteiwillen keine Rücksicht genommen wird[40]). So wendet sich z. B. auch Didier, der im übrigen auf dem Boden der herrschenden Meinung steht, gegen eine zu weit gehende und allgemeine Unterstellung eines stillschweigenden Vertrages und zwar mit dem Hinweis darauf, daß dies Ergebnisse zur Folge habe, die dem Vertragswillen der Angestellten nicht entsprechen[41]). Im Interesse einer gerechten und wirtschaftlich sinnvollen Entscheidung, die durch bloße Berücksichtigung des beim Abschluß des Arbeitsvertrages tatsächlich übereinstimmenden Parteiwillens nicht zu erzielen war, mußte jedoch in vielen Fällen die Vertragsauslegung zu einer Vertragsergänzung unter Berücksichtigung der Interessenlage werden. So trat an die Stelle des wahren Willens der Parteien die Fiktion eines angeblich vorhandenen Willens[42]). Anstatt den subjektiven Parteiwillen tatsächlich zu erforschen, für dessen Erkenntnis äußere Umstände wie die Art der Anstellung im Betrieb, die Höhe des Gehaltes usw. lediglich hilfsweise herbeigezogen werden durften, ließ man den objektiven Sachverhalt, das objektive Vorhandensein dieser Umstände zum Beweis des Parteiwillens genügen. Lagen die Umstände vor, so wurde der Abschluß einer den Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn betreffenden stillschweigenden Vereinbarung vermutet, selbst wenn bei vernünftiger Betrachtung feststehen mußte, daß bei Abschluß des Arbeitsvertrages keine der Parteien an Erfindungen gedacht hatte. Die herrschende Meinung, die sogenannte Vertragstheorie[43]), muß daher, da sie mit nicht gerechtfertigten Fiktionen arbeitet, abgelehnt werden.

---

39) RG. in LZ. 1913, S. 383, Nr. 19.
40) Schanze, Gutachten, S. 139.
41) Didier, S. 33.
42) Schanze, S. 160.
43) Ders., S. 159.

Ließ die Berücksichtigung der äußeren Umstände eine derartige Fiktion nicht zu, ergab sich also auf dem Wege der Vertragsauslegung und der weitergehenden Vertragsergänzung weder eine Verpflichtung des Beschäftigten, für den Dienstherrn erfinderisch tätig zu sein, noch eine sonstige Vereinbarung, daß gegebenenfalls das Recht an Erfindungen des Beschäftigten dem Dienstherrn zufallen sollte, so stand das Erfinderrecht dem Angestelltenerfinder zu. Dabei konnte es keine Rolle spielen, ob der Erfinder bei seiner Arbeit sich der Erfahrungen und Hilfsmittel des Betriebes, seiner Werkzeuge und Arbeitskräfte bedient[44]) und die Erfindung während der Dienststunden und im Betriebe ausgearbeitet hatte und vor allem überhaupt erst durch die im Betriebe verkörperten Erfahrungen usw. zu der Erfindung angeregt worden war. Der inneren Ungerechtigkeit dieser Lösung war man sich wohl bewußt. Als Ausweg konstruierte man aus der Tatsache, daß der Angestellte bei Ausarbeitung der Erfindung, an der er später das Erfinderrecht erlangte, Material und Personal seines Dienstherrn benutzt hatte, eine Verletzung des Arbeitsvertrages[45]). Aus dieser Vertragsverletzung durch den Angestellten wurde ein dementsprechender Schadensersatzanspruch des Dienstherrn abgeleitete[45]). Die Betrachtung des Arbeitsverhältnisses als eines schuldrechtlichen Vertrages und die zu starke Berücksichtigung des Willens der beiden Vertragsparteien machte eine derartige Konstruktion notwendig. Diese Lösung mußte jedoch dazu führen, das stets betonte Gegeneinander der beiden Vertragsparteien noch mehr hervorzuheben, die Gegensätze zu vertiefen und das Gemeinsame der beiderseitigen Arbeit und die Gemeinsamkeit des Zieles dieser Arbeit zu verwischen und auszulöschen. Mit diesem Ergebnis wurde die an sich volkswirtschaftlich in jeder Beziehung erwünschte Tätigkeit des Erfindens in Bezug auf das Arbeitsverhältnis zu einer Vertragsverletzung gestempelt, die für denjenigen, der die Erfindung hervorgebracht hatte, eine Verpflichtung zum Schadensersatz nach sich zog, ein Ergebnis, das zwangsläufig lähmend auf den erfinderischen Eifer der Gefolgschaftsmitglieder wirken mußte.

---

44) RG. in Bl. 1905, S. 264.

45) RG. in JW. 1898, S. 365 Nr. 53; Kisch, S. 69; Kent, § 1 Anm. 329; Osterrieth, Die Angestelltenerfindung, S. 408 u. a.

2. Die Rechtslage seit dem Inkrafttreten des AOG.

Der Erlaß des AOG. hat unbestritten auch das einzelne Arbeitsverhältnis inhaltlich beeinflußt[46]) und muß auch auf die Rechtsprechung zum Arbeitsvertragsrecht einwirken. Streitig ist jedoch, welchen Umfang und welche Bedeutung diese Einwirkung besitzt. Von der Stellungnahme hierzu hängt es ab, ob man in der Frage der Angestelltenerfindung zu grundsätzlich anderen Ergebnissen gelangen muß als bisher.

a) Betriebsordnung und Tarifordnung als neue Rechtsquellen.

Wie bisher ist bei Vorliegen einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung über das Erfinderrecht an der Angestelltenerfindung diese Vereinbarung für die Entscheidung maßgebend. Der Einzelvertrag ist aber, neben dem Gesetz, nicht mehr die einzige Rechtsquelle für das Arbeitsverhältnis, neben ihn sind als neue Rechtsquellen die Betriebsordnung und die Tarifordnung getreten. Beide haben u. a. die Aufgabe, die materiellen Arbeitsbedingungen des einzelnen Arbeitsverhältnisses zu regeln.

Dabei stellt die Betriebsordnung die autonome Satzung der einzelnen Betriebsgemeinschaft dar[47]), vom Betriebsführer kraft staatlicher Ermächtigung ohne unmittelbares Mitbestimmungsrecht der Gefolgschaftsangehörigen, ohne daß deren Zustimmung zur Gültigkeit der in der Betriebsordnung enthaltenen Einzelvorschriften notwendig wäre, erlassen. Damit unterscheidet sich die Betriebsordnung von der früheren Arbeitsordnung, die auf kollektiver Vereinbarung zwischen Dienstherrn und Belegschaft beruhte[48]).

Gemäß § 27 Abs. 3 AOG. kann die Betriebsordnung Bestimmungen über die „sonstigen Arbeitsbedingungen" enthalten. Es ist also möglich, daß hier der Betriebsführer die Frage des Rechts an der Angestelltenerfindung für die Beschäftigten seines Betriebes verbindlich regelt[49]). Hervorzuheben ist dabei, daß sich

---

46) vgl. Siebert, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, S. 9—10; Thieme, Deutsches Arbeitsrecht einst und jetzt, S. 247.

47) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 26, Anm. 36.

48) vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrb., Bd. 1, S. 444.

49) So bestimmt z. B. § 25 der „Betriebsordnung für die Arbeitergefolgschaft der Friedrich Krupp A. G. Gußstahlfabrik, Essen" (§ 18 der Betriebsordnung für die Angestelltengefolgschaft):

wesensmäßig die Betriebsordnung nicht als der von der wirtschaftlich stärkeren Partei diktierte Vertragsinhalt darstellt, sondern als vom Betriebsführer erlassenes objektives Recht.

Neben den Betriebsordnungen, deren Geltungsbereich auf den Einzelbetrieb beschränkt ist, ist im AOG. die Möglichkeit des Erlasses von Tarifordnungen für eine Gruppe von Betrieben vorgesehen. Die an Stelle des Tarifvertrages getretene Tarifordnung ist vom Staate durch sein Organ, den Reichstreuhänder der Arbeit, erlassenes objektives Recht, das die Arbeitsbedingungen einer Gruppe von Betrieben regelt[50]). Für die Zukunft zwar nur als Ausnahme in bestimmten Sonderfällen gedacht, in denen die Betriebsordnungen allein eine vernünftige und zufriedenstellende Regelung nicht gewährleisten[51]), spielen die Tarifordnungen für die Regelung des Arbeitslebens heute noch eine bedeutende Rolle. Insbesondere erlangten zum großen Teil die früheren Tarifverträge infolge ihrer Weitergeltung als Tarifordnungen auf Grund der gemäß § 72 Abs. 2 AOG. erlassenen Anordnungen des Reichsarbeitsministers vom 28. 3. und 21. 6. 1934 Bedeutung[52]). Ein großer Teil dieser jetzigen Tarifordnungen enthält Bestimmungen über die Frage der Angestelltenerfindung. Sie stellen den vorläufig noch wichtigsten Teil des die Angestelltenerfindung betreffenden objektiven Rechts dar. Im Gegensatz zu früher, wo die Tarifverträge, von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung abgesehen, nur für die den Tarifparteien angehörigen Personen galten, sind sie als Bestimmungen einer Rechtsverordnung grundsätzlich für alle einschlägigen Arbeitsverhältnisse verbindlich und erlangen damit durch die Erweiterung ihres Geltungsbereiches praktisch erhöhte Bedeutung. Soweit sie noch durch die wirtschaftliche Vormachtstellung der Unternehmer bedingte, dem Grundsatz des Leistungslohns widersprechende Härten ent-

---

„Verbesserungen und Erfindungen, die ein Arbeiter (Angestellter) innerhalb des Geschäftsbereichs der Firma macht, sind ausschließliches Eigentum der Firma, die berechtigt ist, dafür den Patent- oder Gebrauchsmusterschutz auf ihren Namen nachzusuchen.

Die Firma behält sich vor, ob und inwieweit sie aus Anlaß einer Erfindung einem Arbeiter (Angestellten) eine Zuwendung machen will".

Ebenso enthält § 17 der „Betriebsordnung der Adam Opel A. G." ausführliche Bestimmungen über das Erfinderrecht an Angestelltenerfindungen. Die Vorschrift stellt darauf ab, ob die Erfindung innerhalb der täglichen Arbeitszeit oder auf Grund der im Dienst gesammelten Erfahrungen gemacht wurde; in diesen Fällen soll das Erfinderrecht der Werksgemeinschaft zustehen.

50) Mansfeld-Pohl, § 32 Anm. 7.

51) Hueck-Nipperdey-Dietz, Vorbem. 5 vor § 26.

52) Ders., § 72 Anm. 1.

halten, ist zu berücksichtigen, daß es sich bei der Weitergeltung um eine nicht auf die Dauer berechnete Übergangsmaßnahme handelt.

b) § 2 AOG. als neue Rechtsquelle.

Wie ist nun die Frage, wem das Erfinderrecht an der Angestelltenerfindung zusteht, zu entscheiden, wenn weder eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung vorliegt, noch auch Tarifordnung oder Betriebsordnung eine diesbezügliche Bestimmung enthalten? Es fragt sich, ob aus einer anderen Rechtsquelle, nämlich unmittelbar aus dem Gesetz heraus, ein Recht des Dienstherrn an Erfindungen seiner Angestellten abgeleitet werden kann, ob insbesondere § 2 AOG. sich als solche Rechtsquelle darstellt. Diese Frage führt zu einer eingehenderen Untersuchung nach dem Wesen der in der neueren arbeitsrechtlichen Literatur viel umstrittenen Vorschrift des § 2 AOG., dessen Absatz 2 die Gefolgschaft gegenüber dem Betriebsführer zur Treue verpflichtet. Es wird sich zeigen, daß die Beantwortung der Frage abhängig ist von der grundsätzlichen Einstellung zu dem Wesen und der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses im neuen Arbeitsrecht.

Nach einer von Mansfeld früher vertretenen Meinung[53]) hat die Bestimmung des § 2 Abs. 2 AOG. keinerlei unmittelbar rechtliche Bedeutung, sodaß positive und materielle Folgerungen aus ihrem Vorhandensein nicht gezogen werden können. Nach Mansfeld erschöpft sich die Bedeutung dieser Vorschrift vielmehr darin, daß sie die Aufgabe hat, den schaffenden Menschen zu einem neuen Arbeitsethos und einer neuen Arbeitsgesinnung zu erziehen. Zugleich soll sie rechtlich unverbindlicher Programm- und Leitsatz für ein kommendes Gesetz über das Arbeitsverhältnis sein.

Mit der früheren Ansicht Mansfelds hat eine insbesondere vom Reichsarbeitsgericht (RAG.) und in den Kommentaren von Hueck-Nipperdey-Dietz und Mansfeld-Pohl vertretene Auffassung das Gemeinsame, daß sie es ebenfalls ablehnt, bestimmte einzelne Pflichten und Rechte materieller Art aus dieser Vorschrift herzuleiten[54]). Nach dieser Ansicht hat die Bestimmung des § 2 AOG. vielmehr lediglich die Bedeutung eines gesetzlichen Maßstabes und Richtsatzes für die Auslegung des einzel-

53) Mansfeld, Der Betrieb im neuen Arbeitsrecht, S. 251.

54) Mansfeld-Pohl, § 2 Anm. 2d; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 2 Anm. 16; RArbG. Amtl. Samml. 15/46; RArbG. in JW. 1936, S. 1215.

nen Arbeitsvertrages[55]), der mehr als bisher von den Grundsätzen der Betriebsgemeinschaft, Fürsorge und Treue beherrscht und durchdrungen sein soll. Damit sieht man im § 2 AOG. eine Parallelbestimmung zu den §§ 242 und 157 BGB., eine Art § 242 des Arbeitsrechts; was dieser für schuldrechtliche Verträge im allgemeinen darstellt, eine Generalklausel im bisherigen, überkommenen Sinne, das soll § 2 AOG. in allerdings intensiverer, die gegenseitige Treue stärker betonender Form für den Arbeitsvertrag im besonderen sein. Weitergehende Folgerungen aus dieser Bestimmung zu ziehen, insbesondere bestimmte Einzelansprüche hieraus abzuleiten, wird vom RAG. vor allem im Interesse der Rechtssicherheit abgelehnt[56]).

Diese Ansicht bedeutet keine wesentliche Änderung des bisherigen Standpunktes. Nach wie vor wird die Auffassung vertreten, daß, abgesehen von den ausdrücklichen Bestimmungen der Tarif- und Betriebsordnung, der Arbeitsvertrag, die freie vertragliche Vereinbarung der Parteien, alleinige Rechtsgrundlage aller gegenseitigen Ansprüche sei. Anerkannt wird lediglich, daß das ja auch bisher schon berücksichtigte personenrechtliche Moment des Arbeitsvertrages eine Vertiefung und Erweiterung erfahren habe[57]) und daß im Einzelfalle die Auslegung des Vertrages nach den Grundsätzen der gegenseitigen Treupflicht zu anderen Ergebnissen führen könne. Die Betonung der Treupflicht bedeutet aber nach dieser Ansicht, worauf von Hueck-Nipperdey-Dietz selbst hingewiesen wird, „keinen völligen Umbruch mit dem bisherigen Recht", sondern nur „eine wesentliche Schwergewichtsverschiebung"[58]).

In der Frage des Rechts an der Angestelltenerfindung muß — bei fehlender Regelung in Tarif- und Betriebsordnung — nach dieser Auffassung wie bisher der Satz gelten, daß dem Dienstherrn das Erfinderrecht nur dann zusteht, wenn sich dies aus dem im Arbeitsvertrag erklärten übereinstimmenden Willen der Beteiligten ergibt, wobei für die Auslegung des Vertrages der die Treupflicht des Beschäftigten begründende § 2 AOG. als Maßstab und Richtlinie herangezogen werden muß.

Diese Auffassung von der Bedeutung des § 2 AOG. für das Arbeitsverhältnis muß abgelehnt werden. Mit dem Erlaß des

55) Mansfeld-Pohl a. a. O.; Hueck-Nipperdey-Dietz a. a. O.; ebenso Steinmann, AOG. in Pfundtner-Neubert, § 2 Anm. 2.
56) RArbG. Amtl. Samml. 15/46.
57) RArbG. Amtl. Samml. 15/46.
58) Hueck-Nipperdey-Dietz a. a. O.

AOG. muß der Grundsatz vom reinen do ut des-Charakter des Arbeitsverhältnisses, vom „händlerischen Austausch der Dienstleistung gegen Entgelt“[59]) und damit auch die Auffassung, daß der Wille der Parteien das für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen allein Maßgebliche sein soll, als überwunden gelten. Damit ist die Ansicht aufgegeben, daß Dienstherr und Beschäftigter sich als zwei Parteien eines Austauschvertrages gegenüberstehen und im Verfolg notwendig entgegengesetzter Ziele und Interessen lediglich darauf bedacht sein müßten, die Beziehungen zu ihrem Vorteil und zum Nachteil des Vertragsgegners auszunutzen[60]). Das Arbeitsverhältnis stellt sich vielmehr dar als ein auf dem geschichtlichen Vorbild des deutschrechtlichen Treudienstverhältnisses fußendes Gemeinschaftsverhältnis innerhalb der Betriebsgemeinschaft, die ihrem Wesen nach nicht auf Interessengegensätzen ihrer Glieder aufgebaut ist, sondern der vielmehr die Gemeinsamkeit des Zieles der in ihr zu gemeinsamem Schaffen zusammengeschlossenen Glieder eigentümlich ist[61]).

Zwar ist zur Begründung dieses Gemeinschaftsverhältnisses ebenso wie zu seiner näheren Ausgestaltung ein „Arbeitsvertrag“ als übereinstimmende Willenserklärung der Beteiligten grundsätzlich erforderlich[62]). Die einzelvertragliche Vereinbarung ist jedoch, neben Betriebs- und Tarifordnung, nicht mehr allein für die Regelung der Arbeitsbedingungen maßgeblich. Fehlt es im Einzelfalle an einer näheren Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitsvertrag, so entsteht keine Lücke[63]), die durch die Annahme stillschweigender Vereinbarungen oder durch ergänzende Vertragsauslegung geschlossen werden müßte, sondern aus der Vorschrift des § 2 AOG., der als Grundgesetz der Betriebsgemeinschaft[64]) und Grundlage aller Einzelpflichten auf das Arbeitsverhältnis unmittelbar — und nicht nur mittelbar als Auslegungsnorm — einwirkt[65]), lassen sich jederzeit bestimmte Rechte, Pflichten und Einzelansprüche ableiten[66]). Aufgabe des

59) Seydel in DeutR. 1936, S. 115.
60) Schwarz, S. 67.
61) Dersch, AOG., § 1 Anm. 6a; Brauweiler, S. 166.
62) Mansfeld, Vom Arbeitsverhältnis, S. 909.
63) Siebert, BGB.-System und völkische Ordnung, S. 250.
64) Mansfeld, Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, S. 481.
65) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 58.
66) So insbesondere Siebert, § 2 AOG. und der sog. Einzelarbeitsvertrag, S. 10; Ders., Arbeitsverhältnis S. 58/59; Rhode S. 373—375; Schoan, S. 710; Malz S. 118 ff.; Großendorf S. 19 und jetzt auch Hueck-Nipperdey-Dietz, 2. Aufl., § 2 Anm. 16d. Vgl. auch ArbGer. Gelsenkirchen in ArbRSamml.

Richters ist es dabei, das der Gemeinschaft wesensgemäße Recht und die angemessenen Pflichten und Rechte der Beteiligten auf Grund des § 2 AOG. zu erkennen und demgemäß seine Entscheidung zu treffen[67]).

Es hieße die hervorragende Bedeutung der in der genannten Vorschrift niedergelegten Treupflicht für das Arbeitsverhältnis verkennen, wollte man sie demgegenüber nur als Richtschnur für die Auslegung des Arbeitsvertrages, als Generalklausel im bisherigen Sinne und damit als „rein konstruktiven juristischen Behelf"[68]) ansehen, der lediglich als Hilfsmittel zur Deutung und Ergänzung des Parteiwillens dienen soll[69]).

Die dem Gefolgschaftsangehörigen obliegende „Treupflicht" hat also im heutigen Arbeitsrecht gegenüber dem des liberalen Staates eine völlige Wandlung ihres Sinngehaltes erfahren. Während sie sich im früheren Arbeitsrecht als Nebenpflicht neben anderen ausdrücklich vertraglich festgelegten Hauptpflichten, als bloße Unterlassungspflicht[70]), darstellte, ist sie heute die umfassende Haupt- und Grundverpflichtung, auf der alle anderen Pflichten beruhen.

Als Auswirkung der im § 2 niedergelegten Treupflicht erscheint u. a. auch die Frage, wem das Recht am Arbeitsprodukt, insbesondere an der Angestelltenerfindung zusteht[71]). Danach kann die Auffassung, daß grundsätzlich das Recht an der Angestelltenerfindung dem erfinderischen Gefolgschaftsangehörigen selbst zusteht[72]) und daß bei fehlender vertraglicher Vereinbarung ein Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn nur dann in Frage kommt, wenn eine entsprechende stillschweigende Vereinbarung unterstellt werden kann, nach der hier vertretenen Ansicht von der Bedeutung des § 2 AOG. für das Arbeitsverhältnis nicht mehr aufrecht erhalten werden. Vielmehr muß bei fehlender Bestimmung in Tarifordnung, Betriebsordnung oder Einzelarbeitsvertrag, ohne daß es des Ausweges der Vertragsauslegung und Vertragsergänzung bedürfte, eine angemessene Entscheidung dieser

---

Bd. 27 II S. 93 ff. Dagegen insbes. Reu, Besprechg. von Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 217 ff.

67) Siebert, BGB.-System u. völkische Ordnung, S. 224.

68) Seydel, „Treu und Glauben", ein überwundener Begriff? S. 80.

69) vgl. Seydel a. a. O., Gutjahr S. 174.

70) Hueck-Nipperdey, Lehrb., Bd. I, S. 156; vgl. auch Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 100.

71) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 101.

72) Alexander-Katz, Gutachten, S. 308.

Frage unter Berücksichtigung aller Umstände aus der in § 2 AOG. geschaffenen Ordnung der Betriebsgemeinschaft gefunden werden.

Demgegenüber kann auch nicht der Einwand des RAG. durchgreifen, daß es nicht Sinn der Vorschrift des § 2 AOG. sein könne, eine so weitgehende und dem Richter so viel Entscheidungsmacht gebende Rahmenbestimmung zu schaffen und dadurch die Rechtssicherheit, deren nach der Meinung des RAG. die Bedingungen des einzelnen Arbeitsverhältnisses bedürfen, zu gefährden[73]). Hierauf ist zu entgegnen, daß das Arbeitsverhältnis als ein auf die Dauer gerichtetes persönliches Treueverhältnis, das den Menschen in seiner Gesamtheit ergreift[74]), sich nicht tatbestandlich im einzelnen erschöpfend normieren läßt[75]). Bei dem Verkehrsgeschäft, für das der Vertrag die gegebene Rechtsform ist[76]), läßt es sich ermöglichen, die gegenseitigen Rechte und Pflichten im einzelnen festzulegen. Für das Arbeitsverhältnis als Organisationsverhältnis ist dies nicht möglich. Es erstreckt sich nach so viel Richtungen und ergreift den einzelnen Beteiligten in so vielen Beziehungen, daß der Versuch einer erschöpfenden Regelung im Voraus zum Scheitern verurteilt ist[77]).

Die frühere Behandlung des Arbeitsverhältnisses als Vertrag mit vertraglich begründeten einzelnen Rechten, Pflichten und Nebenpflichten hat immer wieder erwiesen, daß Lücken geblieben sind, die bei Abschluß des Vertrages nicht beachtet worden waren. In Streitfällen blieb der früheren Systematik des Arbeitsvertragsrechts kein anderer Ausweg, als diese Lücken durch Vertragsauslegung, gegebenenfalls sogar durch Vertragsergänzung, durch Fiktionen angeblichen Parteiwillens auszufüllen. Gerade in der Rechtsprechung und Literatur zur Angestelltenerfindung zeigt sich besonders häufig diese Unterstellung stillschweigender Vereinbarungen, die dadurch nötig wurde, daß gerade über diesen Punkt, der etwas außerhalb der sonst üblicherweise zu regelnden Gebiete lag, eine Vereinbarung vergessen wurde. An

73) RArbG. Amtl. Samml. 15/46.

74) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 82; Ders., Jugendarbeitsrecht, S. 58; Thieme, Mitarbeiter und Industrie, S. 42.

75) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 15 und S. 83.

76) Ders., BGB.-System u. völk. Ordnung, S. 247.

77) Von Interesse ist hier der Hinweis Rhodes (S. 372) auf die dem § 2 AOG. ähnliche gesetzliche Regelung des ehelichen Verhältnisses durch den § 1353, Abs. 1 BGB. Auch hier überläßt es der Gesetzgeber dem Richter, im Einzelfalle das Ergebnis zu finden, das der ehelichen Lebensgemeinschaft am besten entspricht.

Stelle dieser verkrampften und gezwungenen Lösung kann nun dasselbe Ergebnis klarer und einfacher auf Grund der unmittelbaren Geltung des § 2 AOG. gewonnen werden[78]). Es können darüber hinaus auch in Fällen, in denen die Annahme einer stillschweigenden Vereinbarung und die Vertragsergänzung nicht zum Ziele führen würden, noch Lücken geschlossen und billige Ergebnisse erzielt werden. Der Einwand mangelnder Rechtssicherheit jedoch könnte im übrigen gegenüber dem Verfahren der Vertragsauslegung und Vertragsergänzung in diesem Zusammenhang mit der gleichen Berechtigung erhoben werden, denn auch in diesem Fall ist es dem freien richterlichen Ermessen überlassen, ein dem Rechtsempfinden aller billig und gerecht Denkenden entsprechendes Ergebnis zu finden[79]).

c) Welche Rechtsfolgen ergeben sich insbesondere aus der unmittelbaren Geltung des § 2 AOG. für das Arbeitsverhältnis? — Die Diensterfindung.

Der Satz, daß bei fehlender anderweitiger Bestimmung jede Erfindung grundsätzlich dem angestellten Erfinder selbst gehört[80]), kann nach dem Gesagten keine Geltung mehr haben. Im Streitfalle ist vielmehr auf Grund des § 2 AOG. zu entscheiden, ob dem Beschäftigten selbst oder dem Dienstherrn das Erfinderrecht zusteht. Für die Entscheidung des Einzelfalles müssen dabei im wesentlichen folgende Grundsätze maßgebend sein:

Jedes Gefolgschaftsmitglied hat über die Erledigung der ihm zugewiesenen Arbeit hinaus auf die Förderung des Betriebes bedacht zu sein und zu diesem Zweck seine gesamten körperlichen und geistigen Kräfte einzusetzen[81]), eine Verpflichtung, die ihren ausdrücklichen Niederschlag auch im § 35 Satz 3 AOG. gefunden hat. Hieraus ergibt sich im allgemeinen eine Verpflichtung für alle Gefolgschaftsangehörigen, nach Neuerungen und Verbesserungen im Betriebe zu streben; den mit technischer Arbeit beschäftigten Gefolgschaftsangehörigen im besonderen erwächst

78) Siebert, BGB.-System u. völkische Ordnung, S. 224; ders., Arbeit u. Gemeinschaft, S. 235.
79) Siebert, § 2 AOG. und der sog. Einzelarbeitsvertrag, S. 9.
80) Alexander-Katz, Gutachten, S. 308.
81) Nipperdey, Die Arbeitspflicht des Gefolgschaftsangehörigen, S. 581; Brauweiler, a. a. O., S. 160.

die Aufgabe, durch erfinderische Tätigkeit den Stand des Betriebes zu heben. Diese sich aus der allgemeinen Treupflicht ergebende und in ihr begründete Einzelpflicht trifft unabhängig von irgendwelcher ausdrücklichen oder stillschweigenden Vereinbarung jedes einzelne Gefolgschaftsmitglied, mag es auch an noch so untergeordneter Stelle seine Arbeit im Dienste der Gemeinschaft verrichten. Dieser Verpflichtung des Gefolgschaftsangehörigen steht auf der anderen Seite eine Berechtigung des Dienstherrn gegenüber, aus ihr läßt sich der Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn ableiten.

Bejaht man derart die Verpflichtung grundsätzlich eines jeden Beschäftigten, für den Dienstherrn erfinderisch tätig zu sein, so kann sich hieraus ein Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn nur für diejenigen Erfindungen ergeben, die auf einem bestimmten und umgrenzten technischen Gebiete liegen. Bei der Bestimmung dieses Gebietes, dessen präzise Abgrenzung im Einzelfalle erheblichen sachlich-technischen Schwierigkeiten begegnen kann, müssen folgende beiden Kreise in Betracht gezogen werden:

1. der Wirtschafts- und Produktionskreis des Betriebes,
2. der Funktionskreis des Beschäftigten innerhalb dieses Wirtschaftskreises.

Nur wenn und soweit die Erfindung eines Gefolgschaftsangehörigen in den Wirtschaftskreis des Betriebes und wenn sie außerdem auch in den Tätigkeitskreis des Beschäftigten fällt, handelt es sich um eine Diensterfindung, nur dann also steht das Erfinderrecht an ihr dem Dienstherrn zu.

Diese Abgrenzung beruht auf folgenden Erwägungen.

Wenn der Beschäftigte verpflichtet ist, seine ganze Kraft in den Dienst der Förderung des Unternehmens zu stellen, so kann dazu nicht die Verpflichtung gehören, Erfindungen zu machen, die völlig außerhalb der gewerblichen Sphäre des Unternehmens liegen. Er hat in erster Linie nicht dem Dienstherrn, dem Unternehmer als Privatperson, sondern als dem Vertreter des Unternehmens und damit gleichzeitig der Gefolgschaft zu dienen[82]). Nur die Erfindungen, die das Unternehmen als solches, den Betriebszweck im Sinne des § 1 AOG. fördern, können als Diensterfindungen in Betracht kommen, nicht aber auch diejenigen, und das wären ungefähr alle, die für den Unternehmer als Einzelperson von Wert sind, sei es auch nur dadurch, daß er durch Verkauf oder Lizenzerteilung aus ihnen Nutzen zieht.

82) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 95.

Es fallen mithin vollständig aus die Erfindungen, die überhaupt mit dem Unternehmen in keinem wirtschaftlichen und technischen Zusammenhang stehen. Der in einer Farbenfabrik angestellte Chemiker z. B., der in seinen Mußestunden Radiobastler ist und auf rundfunktechnischem Gebiete eine patentfähige Erfindung macht, wird das freie und unbeschränkte Recht an dieser Erfindung haben. Die Frage, ob, von solch klaren und einwandfreien Fällen abgesehen, eine Erfindung dem gewerblichen Produktionsbereich eines Betriebes angehört, ist Angelegenheit der Erforschung und Würdigung des konkreten Falles, allgemeine Grundsätze lassen sich hier nur schwer aufstellen. In den einzelnen Industrie- und Wirtschaftszweigen wird der Maßstab für die Abgrenzung verschieden sein. Dabei wird man sich bei der Entscheidung des Einzelfalles vor einer zu engen Abgrenzung des Wirtschaftskreises des Betriebes hüten müssen[83]). Bedenklich erscheint aus diesem Grunde folgende Entscheidung des Reichsgerichts[84]):

In einer chemischen Fabrik, die sich mit der Verwertung der Nebenprodukte des Sacharins beschäftigt, sucht man nach einem Weg, aus diesen Nebenprodukten Benzaldehyd herzustellen. Ein bei diesen Versuchen beschäftigter, zum Erfinden verpflichteter Chemiker erfindet dabei ein Verfahren, Benzaldehyd aus anderen Komponenten herzustellen. Das RG. hat ihm das Recht an dieser Erfindung zugesprochen und zwar mit der Begründung, daß es sich um eine Erfindung handele, welche nicht in die gewerbliche Sphäre des Etablissements, das sich bis jetzt nur mit der Verwertung der Nebenprodukte des Sacharins beschäftigt habe, falle.

Dieser Entscheidung muß entgegengehalten werden, daß in der chemischen Industrie der bestimmungsgemäße Produktionsbereich eines Unternehmens im allgemeinen nicht umgrenzt wird durch den Kreis der augenblicklich gerade hergestellten Produkte und der zur Produktion verwandten Ausgangsstoffe, im Gegensatz z. B. zu einer Fabrik landwirtschaftlicher Maschinen, deren bestimmungsmäßiger Wirtschaftsbereich zwar noch die Neuerung, Verbesserung und Veränderung dieser Maschinen, nicht aber die Herstellung völlig anderer Produkte, etwa von Fahrrädern, mit umfaßt.

---

83) vgl. auch Heinrich, S. 28.
84) RG. in Bl. 1904, S. 298; vgl. auch Engländer, S. 33; Heinrich, S. 28.

Gerade in der Eigenart der chemischen Industrie liegt es begründet, daß die Abgrenzung der gewerblichen Sphäre nicht nach dem augenblicklichen Stand der Produktion gewonnen werden darf. Der Wirtschaftskreis, die wirtschaftliche Sphäre des Unternehmens umfaßt vielmehr auch die Anwendung völlig neuer Verfahren und die Herstellung neuer Stoffe. Eine größere chemische Fabrik z. B. beschränkt sich nicht auf die Herstellung eines Gegenstandes oder Stoffes, sondern sie stellt deren eine ganze Reihe her, gibt die Produktion einzelner Erzeugnisse wieder auf, setzt andere an ihre Stelle und bemüht sich auch, ständig neue Produkte auf den Markt zu bringen. Erfindungen, die die Herstellung solcher neuer Produkte sowie die Herstellung schon bekannter Produkte aus anderen Ausgangsstoffen betreffen, müssen dem Wirtschaftskreis des Unternehmens zugerechnet werden.

Als allgemeine Regel wird der Grundsatz aufgestellt werden können, daß die Erfindung nur dann in die wirtschaftliche Sphäre des Unternehmens fällt und dem Zwecke gerade dieses Unternehmens dient, wenn sie dazu geeignet ist, in dem Unternehmen selbst irgendwie ausgeführt oder angewandt zu werden. Ist dies nicht der Fall, könnte insbesondere der Dienstherr die Erfindung nur dadurch verwerten, daß er das Patent weiterveräußert bezw. Lizenzen darauf erteilt, so wird sie regelmäßig nicht in den Wirtschaftskreis des Unternehmens fallen. Doch kann auch diese Regel Ausnahmen erleiden. Eine Eigenart der Farbenfabriken z. B. ist es, auf die ein Färbeverfahren betreffenden Erfindungen, an denen ihnen das Erfinderrecht zusteht, Lizenzen an Färbereien und Tuchfabriken zu erteilen, wofür diese als Gegenleistung die an sich vielleicht schon bekannten und ungeschützten Farbstoffe von der Farbenfabrik beziehen. Hier fällt gerade die Lizenzerteilung in die gewerbliche Sphäre der Farbenfabrik, denn nur durch diese Lizenzerteilung und in Verbindung mit ihr ist es möglich, die von der Farbenfabrik erzeugten Farbstoffe in größerem Umfange abzusetzen, sodaß also hier die Erteilung der Lizenz unmittelbar auf den Umfang der Produktion und die Steigerung des Absatzes des Unternehmens einwirkt.

Wenn die Frage, ob die Erfindung eines Angestellten überhaupt dem Wirtschaftsbereich des Betriebes angehört, zu bejahen ist, so entsteht die weitere, von der Praxis bisher überhaupt nicht beachtete und angeschnittene Frage, wie weit dies

der Fall ist und in welchem Maße der Betrieb ein berechtigtes Interesse an ihrer Ausnutzung hat. Zur Erläuterung sei auf ein Beispiel von Osterrieth hingewiesen[85]), wonach ein Arbeiter in einer Spinnerei an den in der Fabrik aufgestellten Maschinen eine den Ölverbrauch herabsetzende Schmiervorrichtung erfindet. Hier wie bei allen Angestelltenerfindungen ist zu unterscheiden, ob das Interesse des Betriebes auf eine alle anderen ausschließende Verwertung des Patentes gerichtet ist, oder ob es sich in der bloßen Benutzung erschöpft[86]). Denn da der Beschäftigte nur verpflichtet ist, zu Gunsten des Unternehmens und dessen Förderung auf Erfindungen bedacht zu sein, so kann der Dienstherr an Erfindungen auch nur insoweit Rechte beanspruchen, als es für das Unternehmen von Vorteil ist. Liegt eine ausschließliche Verwertung des Patentes im Interesse des Unternehmens, so muß dem Dienstherrn das volle Erfinderrecht zustehen, beschränkt sich das Interesse auf die nicht ausschließliche Benutzung im Betriebe, so kann der Dienstherr lediglich die Erteilung einer einfachen Betriebslizenz durch den Beschäftigten beanspruchen[87]), gegebenenfalls wird er sich mit einem ihm nach § 7 PG. entstandenen Vorbenutzungsrecht begnügen müssen[88]).

Ganz allgemein wird dabei der Grundsatz gelten können, daß diejenigen Erfindungen, die die im Unternehmen hergestellten Erzeugnisse selbst betreffen, dem Dienstherrn unbeschränkt zustehen, während bei denjenigen, die im Werk verwandte Maschinen oder ein im Werk angewandtes Verfahren betreffen, unterschieden werden muß, ob ihre ausschließliche Benutzung dem Betrieb einen tatsächlichen, beachtlichen Vorsprung vor der Konkurrenz und damit einen besonderen Vorteil zu schaffen geeignet ist oder nicht. Nur im ersteren Falle muß das volle Erfinderrecht dem Dienstherrn zustehen, anderenfalls wird er nur die Erteilung einer Lizenz von dem Beschäftigten fordern können, während diesem selbst daneben das Erfinderrecht und das Recht zur weiteren Verwertung seiner Erfindung zusteht. Eine genaue Entscheidung kann dabei im Einzelfall nur unter sorgfältiger Abwägung aller Umstände getroffen werden.

Damit die dem Wirtschaftskreis des Unternehmens angehörige

---

85) Osterrieth, Gutachten, S. 198.
86) Ders., a. a. O., S. 197; Alexander-Katz, Gutachten, S. 302—305.
87) vgl. den Vorschlag Osterrieths, Gutachten S. 198.
88) vgl. auch Krantz, S. 51 und 53.

Angestelltenerfindung als Diensterfindung angesehen werden kann, ist weiter erforderlich, daß sie in den Funktionskreis des Beschäftigten innerhalb dieses Wirtschaftskreises fällt, d. h., daß sie mit der ihm zugewiesenen Arbeit, mit seiner Tätigkeit irgendwie in engerem technischen Zusammenhang steht. Notwendig ist eine „innere Verwandtschaft zwischen der Erfindung und der Tätigkeit des Angestellten"[89]), die Erfindung ist nur dann als Diensterfindung anzusehen, „wenn sie ursächlich zurückzuführen ist auf die Geschäfte, die der Angestellte im Verfolg seines Dienstvertrages zu verrichten hat"[90]), wenn also eine technische Beziehung zwischen seiner Tätigkeit und der Erfindung besteht. Denn die Verpflichtung, sich für das Unternehmen einzusetzen und zu seinen Gunsten auf Erfindungen bedacht zu sein, ist begrenzt durch das dem Angestellten zugewiesene Tätigkeitsfeld. Daß er auch über diese Grenze hinaus verpflichtet wäre, kann nicht angenommen werden. Es ist daher stets darauf abzustellen, ob die Erfindung eines Beschäftigten mit seiner durch den ihm übertragenen Tätigkeitsbereich bestimmten und festgelegten Gliedstellung innerhalb des Betriebsorganismus in Zusammenhang steht, ob der Beschäftigte die Erfindung in seiner Eigenschaft und Stellung als Glied des Betriebes gemacht hat.

In diesem Sinne ist eine Entscheidung des RG. zu billigen[91]), die einem im Oberbau tätigen, neben Büroarbeiten lediglich mit der Ausprobung eines Stampfverfahrens beschäftigten Oberbahnmeisters der Deutschen Reichsbahn das Recht an zwei von ihm gemachten, die Befestigung von Schienen auf Schwellen betreffenden Erfindungen zuspricht. Denn in dem entschiedenen Fall erschöpfte sich die Tätigkeit des Bahnmeisters in der Ausprobung und Überwachung des Stampfens des Unterbaus, die Frage der Befestigung von Schienen auf Schwellen lag außerhalb seiner beruflichen Tätigkeit. Eine diesbezügliche Erfindung fällt zwar in den Wirtschaftskreis des Unternehmens, der Deutschen Reichsbahn, nicht aber in den speziellen Funktionskreis des Beschäftigten.

Abgelehnt werden muß jedoch nach den bisherigen Darlegungen die Begründung, mit der das RG. seine im Ergebnis zu bil-

---

89) Burckhardt, Besprechung von Bolze, Rechte der Angestellten und Arbeiter an den Erfindungen ihres Etablissements, ZentrBl. f. Rechtsw., 2. Reihe, Band I, S. 92; vgl. auch Schanze, Gutachten, S. 159.

90) Bürner, S. 57/58.

91) RGZ. 127/197 ff.

ligende Entscheidung stützt. Danach soll der Reichsbahn das Erfinderrecht deshalb nicht zustehen, weil der Bahnmeister nur eine untergeordnete und gering besoldete Stellung innegehabt hat und aus diesem Grunde für ihn eine Verpflichtung, auf Erfindungen bedacht zu sein, nicht habe bestehen können. Dem ist entgegenzuhalten, daß dann, wenn die Erfindung sowohl in den Wirtschaftskreis des Unternehmens als auch in den Tätigkeitskreis des Beschäftigten fällt, es nicht auf die höhere oder niedere Stellung des angestellten Erfinders ankommen und es für die Frage des Rechts an der Erfindung keinen Unterschied machen darf, ob es sich dabei um einen höheren und leitenden technischen Angestellten, einen Konstruktionsingenieur oder Chemiker z. B. handelt oder um einen Arbeiter, Monteur oder Werkmeister. Da grundsätzlich alle mit technischen Arbeiten beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder als Glieder der Werksgemeinschaft verpflichtet sind, auf technischen Fortschritt im Betrieb innerhalb ihres Arbeitsgebietes bedacht zu sein, so wird z. B. auch das Recht an der Erfindung eines Arbeiters, dem die Betreuung und Wartung einer bestimmten Maschine obliegt, dann dem Werk gehören, wenn die Erfindung diese Maschine betrifft.

Dabei ergibt sich aus der Natur der Sache, daß selbstverständlich der technische Arbeitskreis eines leitenden Ingenieurs z. B. größer ist als der eines nur an bestimmter Stelle beschäftigten Arbeiters, daß also demgemäß auch das Gebiet, das für Diensterfindungen in Frage kommt, bei höheren Angestellten umfassender ist als bei untergeordneten Angestellten und Arbeitern.

Die hier vertretene Ansicht, daß es bei der Frage des Rechts an der Angestelltenerfindung nicht allein auf den Willen der Parteien und deren vertragliche Vereinbarung ankommt, sondern daß vielmehr bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung die Stellung des Beschäftigten im Betriebsorganismus entscheidend ist, ist ganz vereinzelt schon früher vertreten worden[92]). Begründet wurde diese Auffassung im wesentlichen mit allgemeinen Gerechtigkeits- und Zweckmäßigkeitserwägungen, zum Teil auch schon unter Berufung auf eine allerdings noch nicht gesetzlich

92) vgl. z. B. Krantz, S. 24; Bürner, S. 57/58. Bürner kommt so zu dem Satz, daß regelmäßig die Angestelltenerfindungen dem Betriebsherrn gehören. Vgl. auch Bolze, S. 39, der noch weitergehend dem Dienstherrn das Erfinderrecht an allen Erfindungen, die in die gewerbliche Sphäre des Unternehmens fallen, zuspricht und dies gleichmäßig für technische u. nicht technische Angestellte gelten lassen will.

niedergelegte positive Treupflicht des Angestellten gegenüber dem Dienstherrn[93]). Da diese Auffassung jedoch eine Abwendung von der allgemein anerkannten Doktrin, daß es sich bei dem Arbeitsverhältnis um einen gegenseitigen auf den Willen der Parteien abgestellten Vertrag handele, bedeutete, hat sie insbesondere in der Rechtsprechung keinerlei Widerhall gefunden.

In diesem Zusammenhang muß noch auf einen Einwand eingegangen werden, der gegenüber der Beschränkung des Erfinderrechtserwerbs durch den Dienstherrn auf die in den Funktionskreis des Angestellten fallenden Erfindungen geltend gemacht worden ist. Schanze, der sich de lege ferenda dafür einsetzt, daß, ungeachtet des Tätigkeitskreises des Angestellten, dem Dienstherrn das Erfinderrecht an allen in die gewerbliche Sphäre des Unternehmens fallenden Erfindungen zusteht, erhebt nämlich den Vorwurf, daß die Berücksichtigung des Zusammenhangs zwischen Erfindung und Arbeitsbereich des Angestellten, die Berücksichtigung der Organstellung des Beschäftigten im Betriebe also, „ein Rest der im übrigen abgelehnten Vertragstheorie" sei[94]). Dieser Einwand kann nicht durchgreifen. Das Wesen der „Vertragstheorie" besteht darin, daß der zwischen den Beteiligten abgeschlossene Arbeitsvertrag und der in ihm wenn auch nicht ausdrücklich zum Ausdruck gekommene, übereinstimmende Wille der Parteien als einzige Grundlage von Rechten und Pflichten anerkannt wird. Die Berücksichtigung des Tätigkeitsbereichs und der Organstellung des Angestellten läßt demgegenüber aber gerade unabhängig von dem Vertragswillen und der Vereinbarung der Beteiligten lediglich auf Grund der Treupflicht einen Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn zu.

Als selbstverständliche Voraussetzung für das Vorliegen einer Diensterfindung kommt schließlich hinzu, daß die Erfindung während der Dauer des Dienstverhältnisses vollendet worden ist[95]). Maßgebend für die Vollendung ist dabei nicht der Zeitpunkt der vollständigen Durchkonstruierung der Erfindung, sondern der Zeitpunkt, in dem die Lösung in ihren Grundzügen gefunden worden ist, sodaß weitere schöpferische Arbeit nicht mehr notwendig ist[96]). Dabei kann sich der Nachweis der Vollendung, da es sich beim Erfinden um einen inneren Vorgang handelt, in Einzelfällen sehr schwierig gestalten.

---

93) Krantz, S. 39 und 44.
94) Schanze, Gutachten, S. 159.
95) Lutter, PG., § 3 Anm. 5b.
96) Engländer, S. 35.

Dagegen kann es keine Rolle spielen, zu welcher Tageszeit und an welchem Ort die Erfindung gemacht worden ist, ob sie also insbesondere während der Dienststunden und in den Diensträumen ausgearbeitet worden ist oder nicht[97]). Es liegt in der Eigenart und dem Wesen erfinderischer Arbeit begründet, daß sie nicht auf eine bestimmte Zeitspanne beschränkt werden kann, daß vielmehr auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit und der Arbeitsräume die Gedanken des Erfinders sich mit der Lösung des Problems beschäftigen. Für die Frage, wem das Recht an der Erfindung zusteht, kann dieser Tatsache keinerlei Bedeutung zu Ungunsten des Dienstherrn beigemessen werden.

d) Die freie Erfindung.

Soweit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung die Erfindung eines Beschäftigten nicht sowohl dem Wirtschaftszweig des Unternehmens als auch dem Tätigkeitsbereich des erfindenden Beschäftigten angehört, hat sie als freie Erfindung zu gelten. Das Vermögensrecht an dieser Erfindung und damit das Recht auf Erteilung eines Patentes steht dem Angestellten selbst zu.

Jedoch lassen sich bei der freien Erfindung wieder zwei Kategorien unterscheiden, die betriebsverwandte und die betriebsfremde freie Erfindung, eine Unterscheidung, die zum ersten Male vom Arbeitsvertragsgesetz-Entwurf von 1923 getroffen wurde[98]). Als betriebsverwandte freie Erfindung gilt dabei diejenige, die zwar dem Geschäftskreis des Unternehmens, nicht aber auch dem Funktionskreis des Beschäftigten angehört, deren „Verwertung in den Tätigkeitsbereich des Betriebes fällt"[99]), ohne daß sie aber mit der beruflichen Tätigkeit des Angestelltenerfinders in technischem Zusammenhang steht, während die betriebsfremde freie Erfindung weder dem Tätigkeitskreis des Beschäftigten noch dem Wirtschaftskreis des Betriebes angehört. Als Beispiel für eine betriebsverwandte freie Erfindung mag der Fall gelten, daß ein in dem Materialprüfungslaboratorium einer Automobilfabrik angestellter Chemiker, angeregt durch Mängel am eigenen Wagen, eine auf dem Gebiete der Innenausstattung des Kraftwagens liegende Erfindung macht.

---

97) Kisch, Handbuch, S. 69; Kent. § 1 Anm. 331.
98) vgl. auch Didier, S. 50; Heinrich, S. 24.
99) Arbeitsvertragsgesetz-Entwurf § 122, Abs. 3.

Diese Klassifizierung ändert grundsätzlich nichts an der Tatsache, daß nach geltendem Recht das Erfinderrecht an jeder freien Erfindung, wie schon der Name besagt, auch immer dann, wenn die Erfindung als betriebsverwandte Erfindung in die gewerbliche Sphäre des Unternehmens fällt, dem Angestellten zusteht. Dagegen erlangt diese Unterscheidung Bedeutung in der Frage, ob die selbständige Verwertung der freien Erfindung, bezw. der Verkauf oder die Lizenzerteilung an Konkurrenzfirmen gegen die dem Angestellten obliegenden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verstößt. Ein derartiger Verstoß kommt nämlich nur bei der betriebsverwandten freien Erfindung in Frage, denn regelmäßig wird die allgemeine Treupflicht dem Beschäftigten die den Interessen des eigenen Unternehmens zuwiderlaufende Verwertung verbieten, wenn nicht überhaupt der Beschäftigte auf Grund ausdrücklicher Vereinbarungen verpflichtet ist, jegliche Konkurrenz zu unterlassen[100]).

In neuerer Zeit ist vielfach die Frage, die bisher allerdings nur rechtspolitische Bedeutung erlangt hat, aufgeworfen worden, ob der Angestellte verpflichtet sein soll, derartige betriebsverwandte freie Erfindungen dem Dienstherrn, dem an sich das Erfinderrecht nicht von vornherein zusteht, auf Verlangen gegen angemessene Entschädigung zu übertragen[101]). So enthält der Arbeitsvertragsgesetz-Entwurf von 1923 in seinem § 127 Abs. 2 eine diesbezügliche Bestimmung. Auch der Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für Deutsches Recht hat sich in Übereinstimmung mit dem Vorschlag des N.S.-Rechtswahrerbundes und der Deutschen Arbeitsfront[102]) in seinem Gesetzesvorschlag über die Angestelltenerfindung im Sinne des „nationalsozialistischen Geistes der neuen Betriebsverbundenheit und der damit zusammenhängenden Treupflicht des Beschäftigten"[103]) für die Schaffung einer derartigen Verpflichtung ausgesprochen[104]). Danach soll also nicht darauf abgestellt werden, ob der Beschäftigte die Erfindung innerhalb seines eigentlichen Arbeitsgebietes gemacht

---

100) vgl. Osterrieth, Gutachten S. 198; Bolze ,S. 39; Heinrich, S. 24.

101) Gegen die Schaffung einer soweitgehenden Verpflichtung des Beschäftigten Didier S. 51, der im Interesse der Angestellten sich lediglich für die Einräumung eines Vorkaufsrechts zu Gunsten des Dienstherrn ausspricht.

102) Abgedruckt bei Waldmann, Auf dem Wege zu einem nationalsozialistischen Patentgesetz, S. 1039.

103) Dersch, Werdendes Arbeitsrecht, S. 372.

104) vgl. Waldmann a. a. O.; Dersch a. a. O.; Klauer, Der gewerbliche Rechtsschutz in Deutschland und Italien, S. 359—60; Wiegand, S. 268.

hat, sondern nur darauf, ob die Erfindung in den technischen oder wirtschaftlichen Bereich des Betriebes fällt. In diesem Fall, also immer dann, wenn die Verwertung der Erfindung im Interesse des Betriebes liegt, soll der Dienstherr berechtigt sein, von dem Beschäftigten die Übertragung des Erfinderrechts zu verlangen.

Der Vorschlag der Akademie für Deutsches Recht ist im Interesse der Verbundenheit zwischen dem Betrieb und seinen Angehörigen zu befürworten. Es muß jedoch dabei gefordert werden, daß die für diese Abtretung festzusetzende angemessene Vergütung, da es sich um eine außerhalb der beruflichen Sphäre des Beschäftigten liegende Erfindung handelt, im allgemeinen höher bemessen wird als die für die normale Diensterfindung[105]).

Abzulehnen ist jedoch die Regelung des Akademievorschlags insofern, als sie den Dienstherrn verpflichten will, sich binnen einer Frist von drei Monaten nach Bekanntgabe der Erfindung durch den Angestellten darüber zu erklären, ob er das Erfinderrecht dem Angestellten überläßt. Diese Entscheidung ist in vielen Fällen von ausgedehnten Vorarbeiten und von Untersuchungen über die Rentabilität der Erfindung abhängig, sodaß sie innerhalb dieser kurzen Frist nicht gefällt werden kann[106]). Dagegen wäre einer Vorschrift zuzustimmen, die den Dienstherrn verpflichtet, sich binnen einer den Umständen des Einzelfalles angemessenen Frist zu erklären.

Festzuhalten ist nach geltendem Recht daran, daß das Recht an solchen Erfindungen, da sie mit der dem Beschäftigten zugewiesenen besonderen Arbeitssphäre in keinem inneren Zusammenhang stehen, von diesem also nicht in seiner Eigenschaft als Organ des Betriebes gemacht worden sind, dem Beschäftigten zusteht und lediglich die arbeitsrechtliche Treupflicht in gewissen Fällen der betriebsverwandten Erfindung den Angestellten an deren unbeschränkter Verwertung hindern kann.

105) vgl. Klauer a. a. O., S. 360.
106) vgl. Alexander-Katz, Gutachten, S. 312.

3. Das Recht an der Erfindung unter dem Gesichtspunkt der Gerechtigkeit und wirtschaftlichen Notwendigkeit.

Es soll im folgenden dargelegt werden, daß die hier vertretene Auffassung, nach der dem Dienstherrn in gewissen Fällen, auch wenn es an einer entsprechenden Vereinbarung fehlt, das Erfinderrecht an Angestelltenerfindungen zustehen kann und daß in jedem Fall unabhängig von der vertraglichen Vereinbarung eine Entscheidung hierüber auf Grund des § 2 AOG. getroffen werden muß, keine ungerechte Benachteiligung des Angestelltenerfinders bedeutet und daß auch allgemein wirtschaftliche Erwägungen für ein solches Ergebnis sprechen.

Es ist zunächst zu berücksichtigen, daß in sehr vielen Fällen die Anstellung im Betriebe dem Beschäftigten überhaupt erst die Schaffung der Erfindung ermöglicht, daß neben dem schöpferischen Geiste des Beschäftigten der Betrieb und die in ihm enthaltenen technischen Gedanken, Erfahrungen und Hilfsmittel unerläßliche Bedingung für das Zustandekommen der Erfindung sind[107]).

Denn einmal ist es häufig erst der Betrieb mit seinen Beziehungen zum Wirtschaftsleben und dessen praktischen Bedürfnissen, mit seinen Anregungen und der durch ihn gegebenen Möglichkeit zum Gedankenaustausch mit Fachgenossen, der in dem Angestellten überhaupt den Gedanken weckt, daß ein technisch-wirtschaftliches Bedürfnis besteht, zu dessen Befriedigung ein Weg gefunden werden müßte. Der Betrieb ist es auch, der dem Beschäftigten nach Erkenntnis des Bedürfnisses die Ausarbeitung und Schaffung einer Erfindung dadurch erst möglich macht, daß er durch Zurverfügungstellung von sachlichen, finanziellen und persönlichen Unterstützungen dem Beschäftigten eine Tätigkeit ermöglicht, zu der der freie Erfinder mangels der ihm zugänglichen Hilfsmittel in der Regel nicht in der Lage wäre. Durch seine Unterstützung setzt der Betrieb somit häufig den Beschäftigten erst in den Stand, die Erfindung auszuarbeiten. So wirkt in vielen Fällen die Berührung mit dem Betriebe derart befruchtend auf die Tätigkeit des Angestellten ein, daß dessen Erfindung ohne den Einfluß des Betriebes überhaupt nicht zustande gekommen wäre[108]).

---

107) Fischer, S. 10.
108) vgl. Siemens, S. 21/22; Fischer, S. 10; Heinrich, S. 74.

Daß der Einfluß des gesamten Betriebsmilieus tatsächlich eine solche Bedeutung für die erfinderische Tätigkeit des Angestellten hat, erhellt aus der Tatsache, daß heute die weitaus meisten praktisch nutzbaren Erfindungen von Angestellten gemacht werden, während der Einzelerfinder mehr und mehr verdrängt wird. Dies hat seinen Grund nicht etwa nur darin, daß vielleicht gerade die tüchtigsten und zum Erfinden befähigtsten Köpfe sich im Anstellungsverhältnis befinden, denn, wie Siemens[109]) demgegenüber mit Recht betont, auch an den Technischen Hochschulen, an denen gewiß fähige und erfinderisch begabte Techniker und Naturwissenschaftler tätig sind, werden verhältnismäßig weniger Erfindungen gemacht als in der gewerblichen Wirtschaft. Es liegt dies vielmehr in der schon erwähnten Eigenart der schöpferischen Tätigkeit in den angewandten Naturwissenschaften und der Technik im Gegensatz zum künstlerischen Schaffen begründet. Zwar sind bei beiden letzten Endes immer nur Einzelne und niemals ein unpersönliches Kollektiv als Urheber und Schöpfer anzusehen; während jedoch in der Kunst und in den Geisteswissenschaften der Schaffende viel eher voraussetzungslos und unabhängig von sachlichen Hilfsmitteln Schöpferisches leisten kann, bedarf im Gegensatz hierzu der auf technischem Gebiete Schaffende in der Regel vieler Hilfsmittel sowie besonders der Verbindung mit dem praktischen Leben, die ihm gerade der Betrieb in erster Linie verschafft und gewährleistet.

Demgegenüber muß auch der Einwand von Katz, das was der Angestellte an Anregungen und Erfahrungen im Betriebe gewonnen habe und wodurch er erst zu dem Ergebnis seiner Erfindung gelangt sei, sei nur der Beitrag, den jeder Mensch dem anderen leiste[110]), als verfehlt bezeichnet werden. Zwar ist es richtig, daß auch der freie Erfinder auf schon Geschaffenem, auf Vorarbeiten aufbaut, diese sind aber keinesfalls denen vergleichbar, die im Betriebe vorliegen. Der Stand der Technik im Betriebe wird sich infolge der vorhandenen Sondererfahrungen auf dem besonderen Arbeitsgebiet des Betriebes meist höher darstellen als der allgemeine[111]). Den Beschäftigten eines Betriebes stehen mehr und andere technische Hilfsmittel und Erfahrungen

109) Siemens, S. 21/22.
110) Katz, S. 219.
111) Waldmann, Das Erfinderrecht im Mittelpunkt nationalsozialistischer Wirtschaftsgestaltung, S. 213.

zur Verfügung als dem Außenstehenden, sie bauen im allgemeinen auf einer höheren Stufe auf, als der freie Erfinder. Dafür aber, daß der Betrieb seinen Beschäftigten Einblicke gewährt, die er anderen nicht gibt, muß er verlangen können, daß die auf Grund dieser Einblicke gemachten Erfindungen sein Eigentum werden.

Zu diesen Erwägungen kommt als wesentlichste hinzu, daß dem erfindenden Angestellten, worauf im dritten Hauptteil näher eingegangen werden wird, für jede seiner Erfindungen, an der der Dienstherr das Erfinderrecht erlangt, ein Anspruch auf angemessene Vergütung zusteht. Da der Erfinder in den seltensten Fällen an eine eigene Ausführung der Erfindung denken kann, er vielmehr auf eine Verwertung durch Verkauf oder Lizenzerteilung angewiesen ist, so wird praktisch die Stellung des Angestelltenerfinders sich nicht wesentlich ungünstiger gestalten als die des freien. Wenn auch das Äquivalent, das der Angestellte für die von ihm geschaffene Erfindung in Form einer Sondervergütung erhält, sich normalerweise geringer darstellen wird als das, was der freie Erfinder durch Verkauf oder Lizenzerteilung erzielen könnte, so muß dabei doch berücksichtigt werden, daß dafür der Beschäftigte auch den Vorzug der Anstellung genießt und daß das ihm gewährte Gehalt sich zum Teil schon als Vergütung für die auf seinem Arbeitsgebiete hervorgebrachten Erfindungen darstellt.

Zu berücksichtigen ist ferner, daß selbst dann, wenn dem Angestellten in weiterem als dem hier dargelegten Umfange das Recht an seiner Erfindung selbst zustände, ihm häufig die allgemeine Treupflicht oder eine besondere Konkurrenzklausel — soweit derartige Klauseln auch künftighin zulässig sein sollten — jede irgendwie geartete Verwertung außerhalb des Werkes verbieten würde, sodaß er gezwungen wäre, mit dem eigenen Betriebe über die entgeltliche Überlassung der Erfindung zu verhandeln. Dies liegt jedoch nicht im Interesse der gegenseitigen, auf gemeinsamer Arbeit aufgebauten Beziehungen.

Schließlich bedeutet im besonderen die Tatsache, daß dem Dienstherrn das Erfinderrecht auch ohne entsprechenden Willen des Angestellten lediglich auf Grund des § 2 AOG. zustehen kann, im Vergleich zur bisherigen Rechtslage insofern keine Benachteiligung, als auch nach der bisher herrschenden Meinung praktisch ein diesbezügliches Einverständnis des Angestellten nicht erforderlich war. Abgesehen davon, daß in den meisten

Fällen die Annahme einer stillschweigenden Vereinbarung auf die Fiktion eines tatsächlich nicht vorhandenen Willens hinauslief, handelte es sich auch bei den ausdrücklichen Abmachungen über das Recht an Erfindungen vielfach nur um scheinbar freiwillige Erklärungen der Angestellten, während es in Wirklichkeit von dem wirtschaftlich stärkeren Unternehmer aufgezwungene und von diesem einseitig aufgestellte Vertragsbedingungen waren[112]).

Die hier vorgeschlagene Lösung läßt sich auch mit den Bedürfnissen des Wirtschaftslebens ohne Schwierigkeiten vereinbaren.

Die einzelnen industriellen Unternehmungen und Betriebe sind als lebendige Organismen anzusehen[113]), die nicht auf einer bestimmten Stufe der industriellen Entwicklung verharren und sich mit dem gegenwärtigen Stand der Technik im Betriebe zufrieden geben dürfen; Stagnation und Verharren sind für ein industrielles Unternehmen gleichbedeutend mit Rückschritt. Das Unternehmen wird vielmehr, um im Wirtschaftskampf konkurrenz- und lebensfähig zu bleiben, auf eine stetige Weiter- und Höherentwicklung bedacht sein müssen. Träger dieser Höherentwicklung eines Betriebes sind jedoch ausschließlich seine Glieder, die in ihm zusammengeschlossenen Beschäftigten, deren Aufgabe es ist, die Überlegenheit des eigenen Betriebes gegenüber der Konkurrenz zu sichern.

Das Unternehmen muß, um sich auf dem von ihm bearbeiteten Gebiete fortentwickeln und sich im Konkurrenzkampf behaupten zu können, die freie Verfügung über die von seinen Beschäftigten in ihrer Eigenschaft als Glieder des Betriebes hervorgebrachten Neuerungen und Erfindungen haben[114]). Müßte der Betrieb erst die Erfindung auf irgendeinem Wege von dem Angestellten erwerben, so wäre damit eine im Interesse der technischen und wirtschaftlichen Fortentwicklung des Betriebes liegende Patentpolitik unmöglich gemacht[115]). Gleichzeitig aber würde dadurch das Miteinander gemeinsamer Arbeit von Unternehmer und Gefolgschaftsangehörigen auf ein gemeinsames Ziel hin lahmgelegt und die rückhaltlose Zusammenarbeit aller Betriebsangehörigen unmöglich gemacht. Nur durch diese vor-

112) vgl. Siebert, Die nationalsozialistische Ordnung der Arbeit, S. 102; Lorenz, S. 84.
113) Siemens, S. 19.
114) Ders., S. 23.
115) vgl. Heinrich, S. 45; Wiegand, S. 268; Fischer, S. 33.

behaltlose Zusammenarbeit allein, ohne die Absicht der beteiligten Beschäftigten, durch diese Arbeit irgendwelche Sonderrechte für sich zu erlangen, kann aber das Interesse des Betriebes gewahrt und der Betriebszweck gefördert werden[116]).

Wenn somit die vorgeschlagene Lösung im Interesse des einzelnen Unternehmens liegt, so entspricht sie damit auch allgemein volkswirtschaftlichen Erwägungen, da die Volkswirtschaft sich ja aus den einzelnen Betrieben zusammensetzt und deshalb an deren Wohlergehen teilhat[114]). Daneben lassen auch andere Erwägungen volkswirtschaftlicher Art es vernünftig erscheinen, daß dem Unternehmen die in ihm und durch die Arbeit seiner Glieder entstandenen Erfindungen in dem hier dargelegten Umfange zustehen.

Das Interesse der Volkswirtschaft und der Allgemeinheit geht dahin, daß die vorhandenen Erfindungen auch tatsächlich in irgend einer Form ausgeführt und praktisch verwertet werden. Voraussetzung hierfür ist für den zur Verwertung Bereiten normalerweise das Bestehen eines Patentschutzes, der für eine gewisse Dauer die Ausschaltung der Konkurrenz sichert und damit die unter Umständen recht kostspieligen Ausführungsvorbereitungen weniger riskant gestaltet[118]). Für den alleinstehenden Erfinder stellt sich nun schon die Erlangung des Patentschutzes praktisch schwieriger dar als für ein industrielles Unternehmen. Der entstandene Erfindungsgedanke muß, um Grundlage der Erteilung eines Patentes zu werden, im einzelnen ausgestaltet und klargelegt werden. Eine Erfindung bis zu dieser Patentreife zu vervollkommenen und die Patenterteilung entgegen allen Anfechtungen und Einwendungen der Konkurrenz und den Beanstandungen der Prüfungsstelle selbst durchzusetzen, ist in vielen Fällen für den Einzelerfinder eine schwierige und kostspielige Aufgabe. Dem industriellen Unternehmen stehen demgegenüber in ganz anderem Maße sowohl die finanziellen Hilfsmittel als auch die persönlichen Bearbeiter, in größeren Unternehmungen insbesondere die eigens zu diesem Zwecke geschaffenen Patentabteilungen, zur erfolgreichen Durchführung auch eines sich auf einen längeren Zeitraum erstreckenden Erteilungsverfahrens zur Verfügung[119]).

---

116) vgl. Kohler, Über die Etablissementserfindung, S. 493; Wiegand, S. 267.
117) Heymann, S. 113; Gülland-Queck, S. 97; Lorenz, S. 84.
118) vgl. Fischer, S. 25.
119) vgl. Faust, S. 115.

Die Volkswirtschaft hat jedoch nicht nur daran ein Interesse, daß das Patent überhaupt im Inland erteilt und damit eine Ausführung der Erfindung wahrscheinlich gemacht wird, sondern auch daran, daß die Erfindung in möglichst vielen fremden Staaten für einen deutschen Berechtigten patentiert wird, denn die dadurch bedingte Ausschaltung der Konkurrenz im Ausland ermöglicht eine im öffentlichen Interesse liegende zusätzliche Ausfuhr[120]). Gerade die Anmeldung von Auslandspatenten jedoch ist wegen der damit verbundenen Kosten für den Einzelerfinder meist nicht durchführbar und bleibt den interessierten Unternehmungen vorbehalten.

Diesen Bedenken kann auch nicht entgegengehalten werden, daß ja dem Angestelltenerfinder die Möglichkeit gegeben sei, das Recht an seiner noch nicht patentierten Erfindung an seine oder eine andere Firma zu verkaufen, die dann selbst die Anmeldung und das weitere Verfahren auf ihre Kosten betreiben könne. Ein derartiger Verkauf einer noch nicht patentgeschützten Erfindung ist in der Praxis außerordentlich selten[121]). Ein industrielles Unternehmen wird zwar, wenn ihm selbst das Erfinderrecht von Anfang an zusteht, Mühen und Kosten nicht scheuen, um ein Patent zu erlangen, es wird aber in den allerseltensten Fällen eine ungeschützte Erfindung auf die immer ungewisse Aussicht auf Patenterteilung hin kaufen.

Um die Erteilung eines Patentes für eine Erfindung und damit gleichzeitig deren spätere Ausführung wahrscheinlicher zu gestalten, ist es daher zu begrüßen, wenn das Recht an der Erfindung dem Unternehmen verbleibt, durch dessen Glieder die Erfindung zustande gekommen ist.

Mit der Erteilung eines Patentes allein ist aber die spätere Ausführung und gewerbliche Verwertung noch nicht gesichert. Zwar besagt die Erteilung eines Patentes, daß die geschützte Erfindung gewerblich verwertbar ist, das bedeutet aber noch nicht, daß die Erfindung marktreif ist, d. h., daß eine gewerbliche Verwertung und Ausführung der Erfindung in der Praxis nun auch tatsächlich lohnend und wirtschaftlich ist. Für die Industrie kommt jedoch eine Ausführung nur dann in Frage, wenn diesem Erfordernis der Marktreife Genüge getan ist. Um aber die Rentabilität der Anwendung einer Erfindung zu erforschen und

120) Weber, Ausgleich zwischen den Interessen des Erfinders und der Allgemeinheit im deutschen Recht, S. 58.

121) Faust, S. 115.

einen Weg zur praktischen Ausführbarkeit zu finden, bedarf es häufig langwieriger und kostspieliger, nur unter Benutzung besonderer Hilfsmittel auszuführender Versuche, probeweise Herstellung und ähnlicher Maßnahmen. Dieses wichtige Moment, daß mit der Patenterlangung meistens erst ein Teil geschafft ist, und daß als fast ebenso wichtig hinzukommt der Ausbau der Erfindung von der Patentreife zur Marktreife[122]), wird in der Theorie häufig übersehen. So sagt Budde:

„Es ist ein Grundfehler derjenigen Leute, die das Wesen der Erfindung nicht genau kennen, zu glauben, mit der Konzeption eines Grundgedankens sei alles oder auch nur vieles getan"

und

„das Etablissement als solches liefert den wichtigsten Teil derselben (der Erfindung), nämlich die Durchführung"[123]).

Gerade diese wichtige Aufgabe aber der praktischen Erprobung der Erfindung und ihres Ausbaus zur Marktreife zu bewältigen ist häufig der Einzelerfinder außerstande[124]), sie bleibt dem Unternehmen und seiner Patentabteilung, seinen sachlichen wie finanziellen Hilfsmitteln und seinen geschulten Mitarbeitern vorbehalten.

Aber auch dann, wenn die Erfindung zweifellos bis zur Marktreife gediehen ist, eine Ausführung der Erfindung also sich auf jeden Fall als lohnend darstellt, so wäre dann, wenn dem einzelnen erfinderischen Angestellten das Erfinderrecht zustände, die tatsächliche Ausführung der Erfindung immer noch nicht gewährleistet. Denn in den weitaus meisten Fällen wäre der Einzelerfinder nicht in der Lage, seine Erfindung auf eigene Kosten zu verwerten, sondern er müßte einen geeigneten Industriellen, bezw. ein Unternehmen als Käufer oder Lizenznehmer ausfindig machen. Dies ist mangels entsprechender Beziehungen oder aus ähnlichen Gründen vielfach recht schwierig.

Hinzu kommt, selbst für den Fall, daß der Erfinder einen Interessenten gefunden hat, folgende Schwierigkeit. Die Bedeutung der Erfindung wird auf Seiten des Unternehmers und auf Seiten des Angestellten häufig recht verschieden bewertet. Es ist eine bekannte, von Seiten der Praxis immer wieder hervorgehobene

122) vgl. Waldmann, Das neue PG. als Einleitung eines nationalsoz. Patentwirtschaftsrechts, S. 3.
123) Budde, S. 54.
124) Fischer, S. 27.

Tatsache[125]), daß der Erfinder dazu neigt, den Wert seiner Erfindung bedeutend zu überschätzen und dem Unternehmer, wenn auch im guten Glauben seiner Berechtigung, mit unerfüllbaren Forderungen entgegentritt, sodaß hieran häufig eine Einigung scheitert. So führt Fischer einen Fall an[126]), daß ein Erfinder mangels Erzielung des von ihm geforderten Preises seine an sich wertvolle Erfindung überhaupt nicht veräußert hat und sie für Jahre der Wirtschaft vorenthalten hat.

Aus diesen Gründen ist in neuerer Zeit in der patentrechtlichen Literatur die Forderung nach einem Patentwirtschaftsrecht laut geworden, nach Schaffung einer staatlichen Stelle, die eine Planung der Patentverwertung vornimmt[127]). Danach soll der Staat nicht nur die Patenterteilung regeln, sondern auch über die Vorschriften des Patentgesetzes bezüglich Lizenzbereitschaft (§ 14 PG.) und Zwangslizenz (§ 15 PG.), die einen Ansatz zu einer gesetzlichen Förderung der Patentverwertung bilden, hinaus für eine praktische Verwertung der erteilten Patente Sorge tragen und zwar insbesondere auf dem Gebiete der Wehr- und Exportwirtschaft und der Rohstoffbeschaffung.

Wenn nun das Recht an einer innerhalb eines Unternehmens entstandenen, in die gewerbliche Sphäre dieses Unternehmens fallenden marktreifen Erfindung dem Unternehmen selbst zusteht und nicht dem Angestellten, so wird dieses Unternehmen mit großer Wahrscheinlichkeit die Erfindung selbst ausführen. Es wird dadurch vermieden, daß eine in dem Unternehmen entstandene Erfindung aus diesem herausgenommen wird und, da der Einzelerfinder zur eigenen Verwertung meist nicht imstande ist, als Angebot auf dem Patentmarkt erst einen verwertungsbereiten Unternehmer suchen und finden muß. Irgend eine staatliche Förderung der Patentverwertung wird daher insoweit überflüssig.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß durch die Tatsache, daß eine in die gewerbliche Sphäre des Unternehmens fallende, durch die Arbeit seiner Glieder auf ihrem Tätigkeitsbereich entstandene Erfindung dem Betriebe verbleibt, daß sie hier organisch weiterwächst, ihre Gestaltung zur Marktreife und ihre Verwertung er-

---

125) vgl. Siemens, S. 29; Fischer, S. 26; Faust, S. 115; Heinrich, S. 9; Lorenz, S. 25.

126) Fischer, S. 26.

127) vgl. z. B. Wienecke, Danielcik, Goetze und Waldmann, Das neue PG. als Einleitung eines nat.soz. Patentwirtschaftsrechts, S. 3.

fährt, eine wesentliche Erleichterung und Förderung der volkswirtschaftlich erwünschten Patentverwertung erreicht wird.

Die Erkenntnis, daß die Erfindung eines Angestellten auf seinem Arbeitsgebiet im Betrieb ihrem Wesen nach von der eines freien Erfinders verschieden ist, daß für sie der Satz, daß das Erfinderrecht, falls nicht anders vereinbart, grundsätzlich immer dem Erfinder zusteht, keine Geltung beanspruchen kann, sondern daß vielmehr Gerechtigkeit und wirtschaftliche Vernunft eine gesonderte rechtliche Behandlung der Angestelltenerfindung fordern, war auch schon in der bisher herrschenden Meinung vorhanden. Die Betrachtung des Arbeitsverhältnisses als eines Austauschverhältnisses, bei dem grundsätzlich nur die vertragliche Vereinbarung Anspruchsgrundlage war, gestattete jedoch nur auf Umwegen eine teilweise rechtliche Durchsetzung dieser Erkenntnis. Um das Ergebnis, daß der erfinderische Angestellte auch Erfindungsberechtigter ist, zu vermeiden, und um dem Unternehmen das Recht an den ihm zustehenden Erfindungen zukommen zu lassen, hatte man durch die Schaffung des Begriffes der Betriebserfindung, durch die Fiktion stillschweigender Vereinbarungen und gegebenenfalls durch die Konstruierung eines dem Dienstherrn zustehenden Schadensersatzanspruches einen Ausweg zu finden versucht.

Der hier vorgeschlagene Weg, gegenüber diesen gekünstelten[128]), durch die Nachteile des liberalen Arbeitsrechts bedingten Lösungsversuchen eine Entscheidung unmittelbar auf Grund des § 2 AOG. zu fällen, entspricht der heutigen Auffassung vom Arbeitsverhältnis und vermeidet es dabei gleichzeitig, dem Wesen der Erfindung widersprechende Konstruktionen zu Hilfe zu nehmen.

128) vgl. Siebert, BGB.-System und völkische Ordnung, S. 224.

C.

Wie ist der Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn rechtlich zu konstruieren?

Neben der Frage, w a n n, d. h. unter welchen Voraussetzungen dem Dienstherrn das Erfinderrecht an Erfindungen seiner Angestellten zusteht, besteht das Problem, w i e dieser Erwerb zu erklären ist, d. h., wie die Tatsache des Vermögensrechtserwerbes juristisch zu konstruieren ist.

In dieser, in der patentrechtlichen Literatur äußerst umstrittenen Frage herrschte bisher, von wenigen Ausnahmen abgesehen, lediglich darüber Einigkeit, daß der Dienstherr das Recht an der Erfindung automatisch und unmittelbar in dem Augenblick erwirbt, in dem diese von dem Beschäftigten fertig gestellt ist, in dem ein Erfinderrecht also überhaupt entsteht. Eines weiteren Übertragungsaktes n a c h der Erfindungstat bedarf es demnach nicht. Der Geschäftsherr hat somit nicht nur einen obligatorischen Anspruch gegenüber dem Beschäftigten auf Übertragung, das Recht wächst ihm vielmehr zu, ohne daß es eines weiteren Zutuns des Beschäftigten bedürfte[1]). Nur dieses Ergebnis, das durch die Interessen des Betriebes dringend geboten erscheint, wird dem Verkehrsbedürfnis und den wirtschaftlichen Notwendigkeiten gerecht[2]). Anderenfalls, bei Annahme einer lediglich schuldrechtlichen Verpflichtung des Beschäftigten zur Übertragung des Rechtes, müßte man, für den Fall, daß der Beschäftigte die Übertragung aus irgend einem Grunde verweigert, dem Geschäftsherrn zumuten, gegenüber seinem Beschäftigten, gegebenenfalls durch drei Instanzen hindurch, auf Abgabe der Übertragungserklärung zu klagen. Ein solches Verfahren widerspricht jedoch dem Interesse des Unternehmens, das auf möglichst baldigen Rechtserwerb und die dadurch bedingte Ausnutzung der Erfindung gerichtet ist[2]).

Hinzu kommt, daß dem Beschäftigten die Möglichkeit gegeben wäre, den Anspruch des Dienstherrn auf Erlangung des Erfinder-

---

1) vgl. RGZ. 84, 53 RG. in MuW. 1917, 55; RG. in Bl. 1904, 254 ff.
2) RG. in MuW. 1917, 55.

rechtes dadurch zu vereiteln, daß er es an einen Dritten weiterveräußert, den Dienstherrn somit auf den ungewissen Weg der Schadensersatzklage verweisend, die natürlich niemals dessen Interesse an persönlicher Ausnutzung im eigenen Betriebe befriedigen kann. Die einzige Möglichkeit, derartige unerwünschte Folgen zu vermeiden, ist die Annahme eines automatischen, von einer besonderen Willenserklärung des Beschäftigten unabhängigen Erwerbes des Erfinderrechts im Augenblick der Entstehung der Erfindung. Wie sich ein derartiger automatischer Erwerb des Erfinderrechts vollzieht, soll im folgenden geprüft werden.

I. Die Derivativtheorie.

Nach der im Schrifttum vorherrschenden Ansicht[3]), der sogenannten Derivativtheorie, gründet sich der Erwerb des Erfinderrechts durch den Dienstherrn auf eine im voraus erfolgte Abtretung seitens des Beschäftigten[4]). Die zwischen dem Geschäftsherrn und dem Beschäftigten vereinbarte Übertragung des zukünftigen Erfinderrechts soll nach dieser Ansicht in Form eines praktisch meistens gleichzeitig mit dem Arbeitsvertrag abgeschlossenen, von diesem aber rechtlich verschiedenen Übertragungs- oder Zessionsvertrages erfolgen[5]); und zwar soll die Vereinbarung dieser Vorauszession ausdrücklich in Form der sogenannten Erfindungsklausel oder auch durch stillschweigende aus den Umständen und dem Inhalt des Einzelarbeitsvertrages zu entnehmende Übereinkunft vor sich gehen können.

Dieser Konstruktion des abgeleiteten Erwerbes stehen verschiedene Bedenken entgegen, sie ist als unbrauchbar aus folgenden Erwägungen heraus abzulehnen.

Wenn auch grundsätzlich der Meinung zugestimmt werden muß, daß an sich eine Abtretung künftiger Rechte möglich ist, so muß doch daran festgehalten werden, daß dieser Satz, zur Vermeidung einer unklaren Gestaltung der Rechtsverhältnisse, nur mit gewissen Einschränkungen Gültigkeit beanspruchen kann[6]). Ähnlich wie für die Abtretung künftiger Forderungs-

3) vgl. insbes. Engländer, S. 13; Heinrich, S. 17; Elster, S. 312; Riezler, S. 42; Didier, S. 38; Schreiber, S. 47.
4) Ebenso OLG. Köln in GRUR. 1919, 114.
5) Engländer, S. 13; Heinrich, S. 17.
6) RGZ. 67, 168.

recht[7]) muß deshalb auch für die Übertragung künftiger Erfinderrechte das Erfordernis genügender Bestimmtheit oder Bestimmbarkeit des zu übertragenden Rechtes aufgestellt werden[8]). Die Konstruktion des abgeleiteten Erwerbes muß also immer dann versagen, wenn, wie es in der Praxis häufig der Fall ist, die Erfindungen eines bestimmten größeren Gebietes, etwa des Arbeitsgebietes eines Angestellten oder des Wirtschaftszweiges eines Unternehmens, dem Dienstherrn zustehen und zwar deshalb, weil es in diesem Falle an der genügenden Bestimmtheit oder Bestimmbarkeit des zukünftigen Erfinderrechts fehlt.

Ein weiterer Grund, der gegen die Annahme eines abgeleiteten Erwerbes spricht, ist der, daß es in sehr vielen Fällen an der die Übertragung des zukünftigen Erfinderrechts betreffenden übereinstimmenden Willenserklärung der Parteien des Arbeitsverhältnisses fehlt. Von den Vertretern der Derivativtheorie wird für den Fall, daß es an einer ausdrücklichen Bestimmung fehlt, der stillschweigende Abschluß eines Abtretungsvertrages angenommen[9]). Dieser Annahme steht jedoch gleichfalls das Bedenken gegenüber, daß sie sich in vielen Fällen als eine bloße Fiktion darstellt, die das als tatsächlich vereinbart unterstellt, was unter Berücksichtigung der Interessenlage und der wirtschaftlichen Notwendigkeit als wünschenswerte Vereinbarung erscheint[10]). Diese Bedenken sind auch von den Vertretern der Derivativtheorie nicht verkannt worden, jedoch konnten sie von ihnen nicht entkräftet werden[11]).

Wenn schon die Derivativtheorie in den Fällen zu Bedenken Anlaß gibt, in denen der Erfinderrechtserwerb auf einem wenn auch nur fiktiven Willen des Beschäftigten beruhen soll, so ist sie nach den im ersten Hauptteil der vorliegenden Arbeit aufgestellten Grundsätzen um so weniger brauchbar, als danach das Erfinderrecht dem Dienstherrn nicht nur dann zustellen soll, wenn dies von den Parteien ausdrücklich oder stillschweigend vertraglich vereinbart worden ist, sondern auch immer dann, wenn sich dies unmittelbar aus dem § 2 AOG. ergibt. Da bei dieser Lösung bewußt darauf verzichtet wird, auf den Willen der Parteien des Arbeitsverhältnisses abzustellen, kann bei der rechtlichen Kon-

7) vgl. hierzu RGZ. 55, 334.
8) vgl. Pietzcker, Komm., § 6 Anm. 7.
9) vgl. z. B. Heinrich, S. 17.
10) vgl. Kisch, Handbuch, S. 64; Didier, S. 40.
11) vgl. Heinrich, S. 18; Engländer, S. 15.

struktion des Erwerbes dieser im Zweifel nicht auf eine von den Parteien gewollte Abtretung gegründet werden.

Hinzu kommt schließlich, daß die Konstruktion des abgeleiteten Erwerbes möglicherweise höchst unerwünschte praktische Folgerungen zeigen kann. Wenn nämlich der Beschäftigte vor Abschluß des Arbeitsvertrages das zukünftige Erfinderrecht bereits an einen anderen abgetreten hat oder wenn er mangels Geschäftsfähigkeit oder aus einem ähnlichen Grunde einen wirksamen Übertragungsvertrag überhaupt nicht abschließen konnte, so wäre in diesen Fällen der Rechtserwerb des Geschäftsherrn illusorisch[12]).

Es ist von Vertretern der Derivativtheorie behauptet worden, daß auch das Reichsgericht auf ihrem Standpunkt stehe und den Erwerb des Dienstherrn auf diese Art und Weise erkläre[13]), ein Beweis für diese Behauptung ist jedoch keineswegs erbracht worden. In den Urteilen des Reichsgerichts, die sich mit der Frage der Diensterfindung beschäftigen, ist lediglich immer die Frage geprüft, unter welchen Voraussetzungen dem Dienstherrn die Erfindung seines Angestellten zusteht und ob automatischer Erfinderrechtserwerb oder bloß obligatorische Übertragungsverpflichtung vorliegt[14]). Die Entscheidungen lassen sich jedoch nicht darüber aus, wie der automatische Erwerb des Dienstherrn zu erklären ist. Hätte das Reichsgericht in diesen Entscheidungen zum Ausdruck bringen wollen, daß es sich bei dem automatischen Erfinderrechtserwerb um einen Erwerb auf Grund einer Vorausabtretung handelt, so hätte es nahegelegen, daß es diese seine Ansicht näher erläuterte. Die Tatsache, daß dies nicht geschehen ist, läßt den Schluß zu, daß das Reichsgericht die Frage der rechtlichen Konstruktion dieses Erwerbes überhaupt offenlassen wollte. Zudem würde das Reichsgericht mit der Konstruktion des abgeleiteten Erwerbes die von ihm selbst aufgestellten Anforderungen bezüglich der Übertragbarkeit zukünftiger Rechte — Bestimmtheit oder Bestimmbarkeit dieser Rechte[15]) — aufgeben.

---

12) Kisch, Handbuch, S. 65.
13) Heinrich, S. 18; Engländer, S. 13; Didier, S. 38.
14) vgl. z. B. RG. in MuW. 1912, 504 bis 505, in LZ. 1913, 585 Nr. 19 und in LZ. 1913, 473 Nr. 39.
15) vgl. RGZ. 55, 334 und 75, 225.

II. Die Originärtheorien.

Um die hier aufgezeigten Fehler der Derivativtheorie zu vermeiden, hat man versucht, einen originären Erwerb des Erfinderrechts durch den Dienstherrn zu konstruieren derart, daß das Erfinderrecht, ohne vorher durch die Person des Angestellten hindurchzugehen und ohne von diesem abgeleitet zu sein, unmittelbar in der Person des Dienstherrn entsteht, der demnach ursprünglicher und erster Inhaber ist. Zur Erklärung und begrifflichen Stützung dieses Vorganges hat man verschiedene Wege eingeschlagen.

1. Kohlers Stellvertretungstheorie.

Kohler führt den originären Erwerb auf eine von dem Angestellten bei der Erfindertätigkeit ausgeübte Stellvertretung des Dienstherrn zurück[16]). Macht der Angestellte eine Erfindung, die aus irgendeinem Grunde dem Dienstherrn zusteht, so soll er nach Ansicht Kohlers insoweit als Stellvertreter des Dienstherrn handeln, der durch die Erfindertätigkeit seines Angestellten unmittelbar Erfindungsberechtigter wird.

Die Theorie Kohlers, die auf der Ansicht fußt, die Erfindertätigkeit sei als ein Rechtsgeschäft anzusehen[17]), muß, wie es auch in der Literatur fast einhellig geschehen ist, aus folgenden Gründen abgelehnt werden. Die Erfindung ist entgegen der Ansicht Kohlers den sogenannten Realakten oder Tathandlungen zuzurechnen[18]), die nicht nach Analogie der Willenserklärung zu behandeln sind und auf die insbesondere die Vorschriften über Stellvertretung (§ 164 ff. BGB.) keine Anwendung finden[19]). Eine Stellvertretung in der Erfindertätigkeit ist somit nicht möglich. Dabei ist ferner zu berücksichtigen, daß bei einer wirksamen Stellvertretung zum mindesten der Wille des Vertreters vorhanden sein muß, als solcher zu handeln[20]). Der Dienstherr erwirbt dagegen das Erfinderrecht auch ohne und selbst gegen den Willen des Angestellten.

---

16) Kohler, Handbuch, S. 234; Lehrb., S. 88; ebenso Kent, PG. §1, Anm. 302.
17) Kohler, Handb., S. 229.
18) Heinrich, S. 13; Engländer, S. 11; Lorenz, S. 28; Kisch, Handbuch, S. 66; Ders., Erfinderrecht auf fremder Erfindungstat, S. 23.
19) Enneccerus-Nipperdey, Bd. I, S. 650.
20) Kisch, Handbuch, S. 66; Ders., Erfinderrecht aus fremder Erfindungstat, S. 23; Enneccerus-Dipperdey, a. a. O., S. 545/546.

2. Isays Besitzdienertheorie.

Isay führt den Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn auf den Besitz an der Erfindung zurück. Der Erfindungsbesitz stellt sich dar als die durch die Kenntnis des Erfindungsgedankens oder durch den Besitz von Beschreibungen, Zeichnungen oder Modellen gegebene Möglichkeit, über die Erfindung tatsächlich zu verfügen[21]). Ähnlich wie der Besitzherr den unmittelbaren Besitz an Sachen gemäß § 855 BGB. durch die zu ihm in einem sozialen Unterordnungsverhältnis stehenden Besitzdiener erwirbt, soll auch der Geschäftsherr an den von seinen Gefolgschaftsmitgliedern gemachten Erfindungen unmittelbaren Besitz haben[22]).

Die Isaysche Konstruktion, die den Erfindungsbesitz des Dienstherrn als einziges Tatbestandsmerkmal für die Entstehung des Erfinderrechts ansieht[23]), erscheint aus folgendem Grunde nicht geeignet, den Rechtserwerb des Dienstherrn zu erklären. Innehabung des Besitzes an der Erfindung ist nicht gleichbedeutend mit Innehabung des Erfinderrechts, oder, um bei der von Isay verwandten Analogie zu bleiben, die Frage lautet nicht, wem der „Besitz" an der Erfindung, sondern wem das „Eigentum" daran zusteht[24]). So gibt der Besitz an einer Erfindung, den ja mehrere Personen gleichzeitig innehaben können, zwar tatsächlich die M ö g l i c h k e i t zur Patenterlangung, er allein ist jedoch nicht genügend das R e c h t zum Patenterwerb zu begründen[25]).

3. Kischs Zurechnungstheorie.

Unter Meidung der Fehler der Stellvertretungs- und der Besitzdienertheorie nimmt Kisch bei dem Erfinderrechtserwerb des Geschäftsherrn eine zwar gesetzlich nicht ausdrücklich geregelte, jedoch gewohnheitsrechtlich anerkannte Rechtserscheinung eigener Art an, die er „die juristische Zurechnung der Folgen fremder Tat" nennt[26]). Nach dieser Theorie ist es möglich, daß „zwar der tatsächliche Erfindungsvorgang von einer Person (dem Ange-

21) Lutter, PG., § 3 Anm. 2 b.
22) Isay, Anhg. zu §§ 1 u. 2, Anm. 3 u. 4; ebenso Seligsohn, § 3, Anm. 23.
23) Isay, a. a. O.
24) vgl. Engländer, S. 12; Lorenz, S. 28 und 29.
25) Kisch, Handbuch, S. 65; Ders., Erfinderrecht auf fremder Erfindungstat, S. 22 und 23.
26) vgl. Kisch, Handbuch, S. 63; Ders., Erfinderrecht aus fremder Erfindungstat, S. 24 u. 25.

stellten) ausgeht, daß aber die Rechtswirkung (der Erfinderrechtserwerb) desselben unmittelbar auf eine andere Person (den Geschäftsherrn) bezogen wird"[27]). Voraussetzung hierfür ist nicht etwa der darauf gerichtete Wille der Parteien, sondern lediglich objektiv das Bestehen eines bestimmten Verhältnisses, auf Grund dessen die rechtlichen Folgen des Tuns einer Person einer anderen zugerechnet werden und das Kisch das sog. „Zurechnungsverhältnis" nennt. Der Begriff der Zurechnung der Folgen fremden Tuns erscheint dabei als eine Art Oberbegriff der lediglich für Rechtsgeschäfte bezw. geschäftsähnliche Handlungen geltenden Stellvertretung.

Als solches Zurechnungsverhältnis ist das zwischen Geschäftsherrn und Beschäftigtem bestehende Arbeitsverhältnis anzusehen, das als eine von dem Willen der Parteien unabhängige Reflexwirkung u. a. zur Folge hat, daß das Erfinderrecht an bestimmten Erfindungen eines Beschäftigten dem Geschäftsherrn originär zusteht. Kisch macht geltend, daß für eine derartige Möglichkeit der Zurechnung der Folgen fremder Tat ein praktisches Bedürfnis besteht und daß die Anschauungen der Gerechtigkeit und des Verkehrs dafür sprechen[28]).

Dieser Theorie Kischs hat sich insbesondere Thieme, vor allem mit Rücksicht auf das neue Arbeitsrecht, angeschlossen[29]). Unabhängig von dem Anstellungsvertrag und dem in ihm verkörperten Willen der Vertragsparteien sieht auch er den Rechtsgrund für den Erfinderrechtserwerb des Dienstberechtigten in der „Eingliederung", in der „konkreten Einordnung" des Dienstverpflichteten und seiner Arbeit in den Betrieb, wodurch das für den Rechtserwerb maßgebende Zurechnungsverhältnis begründet wird[30]).

Der von Kisch begründeten sog. Zurechnungstheorie ist zuzustimmen. Der Haupteinwand, der gegenüber der Konstruktion von Kisch geltend gemacht wird, daß sie nämlich deshalb nicht anerkannt werden kann, weil es an einer entsprechenden gesetzlichen Bestimmung fehlt, weil ein derartiger originärer Erwerb nicht unzweifelhaft im Gesetz anerkannt sei[31]), ist nicht stichhaltig. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß einerseits in

27) Kisch, Handbuch, S. 63.
28) Kisch, Handbuch, S. 64.
29) Thieme, Mitarbeiter und Industrie, 1935.
30) Ders., a. a. O., S. 34 u. 35.
31) vgl. Heinrich, S. 15 u. 16; Engländer, S. 12; Didier, S. 37.

Theorie und Praxis fast einhellig ein automatischer Erwerb des Dienstberechtigten anerkannt wird, es nach überwiegender Meinung also einer besonderen Übertragung des Erfinderrechts nicht mehr bedarf, daß andererseits aber weder die Theorie des auf Grund einer Vorausabtretung abgeleiteten Erwerbes noch die Stellvertretungs- und die Besitzdienertheorie eine einwandfreie Erklärung dieses Vorganges zu geben vermögen, erscheint die Annahme eines den automatischen und originären Erwerb des Dienstherrn begründenden Gewohnheitsrechtssatzes gerechtfertigt. Es kann dies um so mehr gelten, als das gesamte Gebiet der Angestelltenerfindung jeder gesetzlichen Regelung entbehrt und es dem Schrifttum und der Rechtsprechung überlassen bleiben muß, die hier vorhandenen Lücken zu füllen.

Mit Recht weist Kisch darauf hin, daß auch im bürgerlichen Recht zu diesem Vorgang der juristischen Zurechnung der Folgen fremder Tat ohne ausdrückliche gesetzliche Bestimmung eine Parallele in Form der sog. fremdwirkenden Spezifikation (§ 950 BGB.) vorhanden ist[32]). Unbestritten erwirbt der Unternehmer das Eigentum an den in seinem Betriebe von seinen Angestellten oder Arbeitern verarbeiteten Stoffen, obwohl § 950 dies nicht ausdrücklich bestimmt, sondern lediglich dem Verarbeiter selbst das Eigentum zuspricht[33]). Auch hier erfolgt der tatsächliche Vorgang in der Person des einen, des Beschäftigten, während die vom Gesetz an diese Tatsache geknüpfte Rechtsfolge in der Person eines anderen, des Dienstherrn, eintritt.

Es entspricht auch nicht den Tatsachen, wenn eingewendet wird, der Annahme einer gewohnheitsrechtlichen Geltung widerspreche insbesondere die Praxis des RG., die abgeleiteten Erwerb annehme[34]). Wie schon oben auf S. 55 gezeigt wurde, bieten die Entscheidungen des RG. keine positiven Anhaltspunkte dafür, daß das RG. den von ihm angenommenen automatischen Erwerb des Dienstherrn durch einen Vorausabtretungsvertrag mit dem Dienstverpflichteten erklären will. Das RG. stellt vielmehr lediglich die Tatsache des Erwerbes fest, ohne näher auf die Art und Weise und die rechtliche Fundierung einzugehen und überläßt es damit der Wissenschaft, den Rechtserwerb des Dienstherrn dogmatisch zu erklären.

32) Kisch, Handbuch, S. 66; Ders., Erfinderrecht aus fremder Erfindungstat, S. 24 u. 25; vgl. auch Bolze, S. 17 bis 20, Staudinger, Band III. § 950, Anm. 13.

33) vgl. Staudinger, a. a. O.

34) Heinrich, S. 15; Engländer, S. 13.

Neben dem Einwand der mangelnden gesetzlichen Anerkennung, der sich gegen Kischs Theorie im besonderen richtet, sind es grundsätzliche Erwägungen sowohl allgemein arbeitsrechtlicher als auch erfinder- und urheberrechtlicher Natur, die verschiedene Gegner der Originärtheorien gegen diese im allgemeinen und damit auch gegen die Theorie von Kisch ins Feld führen. Engländer, der die Derivativtheorie vertritt, bringt diese Einwendungen bei Begründung seines Standpunktes mit folgenden Worten zum Ausdruck:

„Es kann kaum einem Zweifel unterliegen, daß nur diese Auffassung (die Derivativtheorie) dem urheberrechtlichen Grundgedanken des Patentschutzes wie auch der gegenwärtigen gesetzgeberischen Auffassung des bürgerlichrechtlichen Dienstvertrages als eines Schuldvertrages gerecht wird"[35]).

Was zunächst den arbeitsrechtlichen Einwand betrifft, so wird insbesondere von Engländer geltend gemacht, daß es dem Wesen des Arbeitsvertrages widerspreche, ihn derartige unmittelbare, vom Willen der Parteien unabhängige Wirkungen äußern zu lassen. Der Arbeitsvertrag, sagt Engländer, sei ein auf dem Gedanken privatrechtlicher Gleichberechtigung von Dienstherrn und Dienstpflichtigem aufgebauter Schuldvertrag, die Annahme eines originären Erfinderrechtserwerbs bedeute jedoch eine dieser Gleichberechtigung widersprechende Unterordnung der Persönlichkeit des Dienstpflichtigen unter den Dienstherrn[36]).

Die Bedenken Engländers in dieser Hinsicht erklären sich zum Teil aus der heute überwundenen Auffassung vom Arbeitsverhältnis als einem vermögensrechtlichen Schuldvertrag, der grundsätzlich den gleichen Regeln unterliege wie die übrigen Vertragstypen des BGB. Diese schuldrechtliche Theorie des Arbeitsverhältnisses wurde schon vor Erlaß des AOG. bekämpft zugunsten einer stärkeren Betonung der dem Arbeitsverhältnis innewohnenden personenrechtlichen Elemente. Nach der heute vorherrschenden Auffassung, die in dem Arbeitsverhältnis ein gerade auf dem Gedanken der Über- und Unterordnung beruhendes Organisations- und Einordnungsverhältnis, ein Gliedstück einer konkreten Gemeinschaft sieht, erscheinen diese dogmatischen Bedenken, die auf einer völlig anderen Betrachtungsweise des Arbeitsverhältnisses fußen, gegenstandslos.

35) Engländer, S. 14.
36) Engländer, S. 10, 11 und 14; vgl. auch Heinrich, S. 17.

Als weiterer Einwand gegenüber der Lehre vom originären Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn wird geltend gemacht, daß es dem urheberrechtlichen Grundgedanken des Erfinder- und Patentrechts widerspreche und gegen das Urheberrecht des Angestelltenerfinders verstoße, das Recht an der Erfindung originär in der Person eines anderen als des Urhebers und ohne dessen Willen entstehen zu lassen[37]).

Um zu diesem Einwand Stellung nehmen zu können, ist es erforderlich, kurz auf die die rechtsphilosophische und gesetzespolitische Grundlage des Patentrechts betreffenden beiden Theorien sowie auf das Verhältnis zwischen künstlerischem Urheberrecht und Patentrecht einzugehen.

Nach der sog. „Urheberrechtstheorie", die von ethischen und Gerechtigkeitserwägungen ausgeht, ist das Erfinder- und Patentrecht als ein „technisch-gewerbliches Urheberrecht" [38]) anzusehen, das dem Urheberrecht an künstlerischen Schöpfungen entspricht und wie dieses seine systematische Stellung im Privatrecht hat[39]). Der Grund der Patentgesetzgebung liegt nach dieser Theorie in dem Gebot der Gerechtigkeit, das dem Erfinder an seiner Schöpfung entstandene Urheberrecht staatlich zu garantieren.

> „Wenn die Gesetzgebung das Urheberrecht des Erfinders schützt, so tut sie das in Erfüllung einer ihr immanenten sittlichen Pflicht"[40]).

Demgegenüber betont die sog. „volkswirtschaftliche Theorie", daß die Patentgesetzgebung in bloßen Zweckmäßigkeitserwägungen ihren Grund habe, daß sie eine „wirtschaftspolitische Maßnahme des Staates"[41]) darstelle, die den Zweck habe, die Industrie zu stets neuer Forschung anzuregen und das Gesamtniveau der Industrie zu heben. Als notwendiges Mittel zu diesem Zweck erscheine die Gewährung des Patentschutzes als eigentlich unverdientes Privileg des auf diese Weise Berechtigten[42]).

Wenn auch die volkswirtschaftliche Theorie in dieser krassen Formulierung abzulehnen ist, so muß doch hervorgehoben werden, daß der Leitgedanke der Patentgesetzgebung die Förderung

37) vgl. insbes. Engländer, S. 13 u. 14 sowie S. 62 Anm. 39; Ders., Zur Theorie des Patentrechts, S. 90, 92 u. 93; Heinrich, S. 16 u. 17.
38) Engländer, Zur Theorie des Patentrechts, S. 93.
39) Engländer, a. a. O., S. 92 u. 93.
40) Leist, Die Reform des Patentrechts, in DAZ. vom 11. Februar 1936.
41) Kändler, S. 32.
42) Ders., S. 31, 32 u. 38; Fischer, S. 28 u. 29; Pietzcker, § 1 Anm. 7.

der Allgemeinheit durch Förderung des technischen Fortschrittes ist[43]). Im Verfolg dieses Zieles wird dem Erfinder als verdiente Belohnung für die Bereicherung der Technik und damit der Allgemeinheit der Patentschutz gewährt.

Trotz dieses Belohnungsgedankens darf in dem Erfinder- und Patentrecht nicht ein dem künstlerischen Urheberrecht ähnliches oder gleichartiges Recht erblickt werden. Auf die Verschiedenheit von Patentrecht und künstlerischem Urheberrecht ist in der Literatur des öfteren und eingehend hingewiesen worden. Grundlegend unterscheiden sich die beiden Rechte dadurch, daß das künstlerische Urheberrecht seine Entstehung einer Schöpfung verdankt, die in ihrem Charakter von der Art und dem Wesen des Schöpfers abhängig ist, während das Erfinderrecht auf der von der Wesensart des Erfinders unabhängigen Erfindung beruht[44]). Die künstlerische Schöpfung hat immer nur einen Urheber, die Erfindung dagegen kann gleichzeitig von mehreren unabhängig voneinander arbeitenden Urhebern hervorgebracht werden. Dem Wesen des Urheberrechtes entspricht es demgemäß, jeden Urheber zu schützen, dem Erfinderrecht ist dies nicht möglich, es muß bei mehreren Erfindern die Anmeldungspriorität entscheidend sein lassen[45]). Während beim künstlerischen Urheberrecht ein vollkommenes Ausschlußrecht in der Person des Urhebers entsteht, verbietet beim Erfinderrecht das Interesse der Allgemeinheit eine zu leicht erreichbare und zu weitgehende Ausschließung, vielmehr erscheint hier eine Beschränkung des Erfinderrechts zugunsten der Allgemeinheit zumutbar und geboten[46]). Diesen Grundgedanken trägt auch das neue Patentgesetz in seinen Bestimmungen über Benutzung der Erfindung im öffentlichen Interesse oder zu Zwecken der Landesverteidigung (§ 8 PG.), Erteilung von Zwangslizenzen an Privatpersonen im öffentlichen Interesse (§ 15 Abs. 1 PG.), Zurücknahme des Patents bei überwiegender Ausführung der Erfindung im Ausland (§ 15 Abs. 2 PG.) usw. Rechnung. Diese Einschränkungen, die das künstlerische Urheberrecht in diesem Umfang nicht kennt, unterscheiden das Erfinderrecht somit von dem Urheberrecht.

---

43) Ullrich, Der Schutz der Erfindungen und des Erfinders, S. 514.
44) Fischer, S. 9; Kändler, S. 28; Hoffmann, Der Einzelne und die Allgemeinheit im Urheberrecht und im gewerblichen Rechtsschutz, S. 156.
45) Weber, S. 67; Fischer, S. 23; Kändler, S. 29.
46) Kändler, a. a. O.; Weber, S. 69 Pietzcker, § 1 Anm. 6 und 7.

Aus dieser wesensmäßigen Verschiedenheit des Erfinder- und Patentrechts von dem Urheberrecht ergibt sich, daß im allgemeinen eine analoge Behandlung beider Rechte nicht möglich ist[47]) und daß für das Urheberrecht geltende und aus der besonderen Eigenart der urheberrechtlichen Schöpfung zu erklärende Grundsätze nicht ohne weiteres auch für das Erfinder- und Patentrecht Geltung beanspruchen können. Es ist daher auch nicht angängig, bei der Beurteilung der Streitfrage, wie der automatische Erfinderrechtserwerb des Dienstherrn zu erklären ist, mit Argumenten zu kommen, die auf der angeblich urheberrechtlichen Natur des Erfinderrechts beruhen und einen automatischen, vom Willen des Erfinders unabhängigen Rechtserwerb des Dienstherrn deshalb für unzulässig und unmöglich zu erklären, weil ein solcher Rechtsvorgang der besonderen Natur des Urheberrechts widerspricht und nach diesem unmöglich ist.

Zum Schluß soll noch auf ein Bedenken gegen die Kisch'sche Theorie vom originären Erfinderrechtserwerb eingegangen werden, das erst mit Erlaß des neuen Patentgesetzes entstanden ist und auf dessen § 3 beruht. § 3 Satz 1 des Gesetzes bestimmt, daß das Recht auf das Patent der Erfinder oder sein Rechtsnachfolger hat. Nach der Originärtheorie ist jedoch der erfindungsberechtigte Dienstherr weder Erfinder noch ist er der Rechtsnachfolger des Erfinders. Ristow macht daher geltend, daß auf Grund dieser Vorschrift des neuen Patentgesetzes der bisher allgemein anerkannte automatische Erfinderrechtserwerb des Geschäftsherrn entfalle[48]). Er behauptet — und soweit mit Recht —, daß eine Vorausabtretung der zukünftigen Erfindungen des Angestellten deshalb nicht möglich sei, weil diese in der Regel nicht genügend genau bezeichnet werden könnten, daß aber auch weiter ein originärer Erwerb des Erfinderrechts durch den Geschäftsherrn im Augenblick der Entstehung, wie er bisher anzunehmen gewesen sei, nicht mehr in Frage komme, da die ausdrückliche Bestimmung des Gesetzes, das neben dem Erfinder nur dessen Rechtsnachfolger das Recht auf das Patent zuerkenne, dem entgegenstehe. Nach Ristows Ansicht ist es daher nunmehr lediglich möglich, eine obligatorische Verpflichtung des Angestellten zur Übertragung seiner zukünftigen Erfindungen anzunehmen, wobei natürlich ein Schutz gegen pflichtwidrige Verfügungen durch ungetreue Angestellte nur in ganz wenigen Fällen gegeben wäre.

47) Kändler, S. 29; Weber, S. 68; Pietzcker, § 1 Anm. 7.
48) Ristow, S. 1493.

Der Ansicht Ristows kann nicht beigetreten werden. Bei Widerlegung seiner Meinung muß von dem Grundsatz ausgegangen werden, daß der § 3 des PG. nur das Recht des wirklich Erfindungsberechtigten gegenüber z. B. dem lediglich die Erfindung Besitzenden zum Ausdruck bringen wollte, daß dadurch aber keineswegs eine irgendwie geartete Entscheidung in der Frage der Angestelltenerfindung beabsichtigt war, wie überhaupt das Patentgesetz zu dieser Frage noch keinerlei abschließende Stellung nimmt. Es muß daher Raum bleiben für eine analoge Auslegung dieser Vorschrift in dem Sinne, daß neben dem Erfinder und seinem Rechtsnachfolger auch dem auf sonstige Weise, z. B. auf Grund eines Arbeitsverhältnisses Erfindungsberechtigten das Recht auf das Patent zustehen muß[49]).

Ähnliche Gedankengänge sind in einem von Schmidt-Ernsthausen vor Veröffentlichung des neuen Patentgesetzes erschienenen Aufsatz wiederzufinden[50]). Der Verfasser weist hier bei einer Besprechung des § 3 Satz 1 des Patentgesetzentwurfes der Akademie für Deutsches Recht, der der erwähnten Bestimmung des geltenden Gesetzes genau entspricht, darauf hin, daß nach Ansicht aller Ausschußmitglieder der Akademie diese Bestimmung auch den Rechtserwerb des Betriebsunternehmers an der Angestelltenerfindung mit umfasse, den Unternehmer also abgeleitet als Rechtsnachfolger des Angestelltenerfinders erwerben läßt. Mit Rücksicht auf die Tatsache jedoch, daß in der Literatur vielfach originärer Erwerb angenommen wird, empfiehlt der Verfasser zu § 3 Satz 1 folgenden Zusatz: „Rechtsnachfolger des Erfinders ist auch derjenige, auf den dieser Anspruch (nämlich der Anspruch auf die Erteilung des Patentes) bereits vor seiner Entstehung vermöge eines Vertragsverhältnisses übergegangen ist"[51]). Dieser Zusatz ist im geltenden Patentgesetz nicht vorhanden. Unter Berücksichtigung der Tatsache jedoch, daß nicht anzunehmen ist, daß der Gesetzgeber den automatischen Rechtserwerb des Dienstherrn ausschließen wollte, daß andererseits ein abgeleiteter Erwerb des Dienstherrn sich rechtlich nicht halten läßt, erscheint die vorgeschlagene Auslegung der Bestimmung des § 3 PG. gerechtfertigt.

---

49) Ähnlich Lutter, § 3 Anm. 5. Er weist darauf hin, daß es für die Erlangung des Patenterteilungsanspruchs aus § 3 PG. nicht ausschlaggebend auf die Rechtsnachfolge ankommt, sondern nur darauf, daß das Recht an der Erfindung überhaupt erworden worden ist.

50) Schmidt-Ernsthausen, S. 78 ff.

51) Ders., S. 79.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß auch nach in Kraft treten des neuen Patentgesetzes die Annahme eines originären Erfinderrechtserwerbs des Dienstherrn nicht im Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen steht.

D.

Die Rechtsstellung des Beschäftigten im Falle der Diensterfindung.

I. Der Vergütungsanspruch des Beschäftigten.

1. Die grundsätzliche Berechtigung des Vergütungsanspruchs.

Wie schon in der Einleitung bemerkt wurde, gingen nach dem Kriege die Forderungen der Angestellten, neben der Anerkennung der Erfinderehre, insbesondere auf eine Sicherung des Anspruchs auf Sondervergütung für die dem Unternehmen zustehenden Diensterfindungen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die erfinderische Tätigkeit als besonders wertvolle, durch den eigenartigen Erfolg qualifizierte Leistung aus dem Rahmen der üblichen Arbeit herausfällt[1]) und deshalb auch eine besondere materielle Anerkennung und Belohnung verdient, müssen diese Forderungen als berechtigt anerkannt werden. Auch im Schrifttum herrscht fast ausnahmslos Einigkeit darüber, daß es als ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit angesehen werden muß, daß dem Beschäftigten für die von ihm hervorgebrachte Diensterfindung außer seinem Lohn oder Gehalt eine angemessene Sondervergütung gewährt wird[2]). Dieser Grundsatz, daß jede Erfindung eines Angestellten belohnt werden muß, darf nur dann eine Durchbrechung erfahren, wenn die Bedeutung der Erfindung derart gering ist, daß die Vergütung durch den normalen Lohn oder das normale Gehalt als abgegolten angesehen werden kann.

Verschiedene Schriftsteller, insbesondere Vertreter der Praxis, stehen nun auf dem Standpunkt, daß, um ein Mißverhältnis zwischen der Leistung des Angestellten und der ihm hierfür gewährten Entlohnung zu vermeiden, zwar ein moralisches Recht des Angestellten auf eine Sondervergütung, wenn auch nur bei Erfindungen von größerer Bedeutung, unbedingt zu bejahen sei,

1) vgl. Didier, S. 41.

2) vgl. Didier, S. 41/42; Heinrich, S. 58; Schanze, Gutachten, S. 170, 171 u. 173; Kisch, Der soziale Gehalt des Patentrechts, S. 658; Hamann, S. 254 u. a. m. — Gegen einen Vergütungsanspruch insbesondere Kändler, S. 21, 68.

daß es jedoch verfehlt sei, für diese Forderungen einen besonderen Rechtsanspruch des Angestellten anzuerkennen[3]). Sie begründen ihre Meinung in der Hauptsache mit praktischen Erwägungen, insbesondere mit der Schwierigkeit bezw. Unmöglichkeit einer gerechten Feststellung von Art und Höhe der Entlohnung durch den mit den Verhältnissen des Betriebes nicht vertrauten Richter[4]). Im übrigen wird von dieser Seite darauf hingewiesen, daß es im eigenen Interesse des vernünftigen Unternehmers liege, den Angestellten, um seine Arbeitsfreudigkeit zu erhalten und zu fördern und um ihn nicht an besser zahlende Konkurrenzfirmen zu verlieren, für seine Erfolge auch besonders zu belohnen.

Dieser Ansicht kann nicht zugestimmt werden. Es kann nicht angehen, einmal die Tatsache, daß „der Angestellte kein entsprechendes Äquivalent erhält", als ein „Krankheitssymptom"[5]) zu werten, zum anderen aber einen Rechtsanspruch des Angestellten auf dieses Äquivalent abzulehnen in der Erwartung, „daß die Gehirne der verantwortlichen Menschen für ihren Beruf möglichst gut vorbereitet werden und vom sozialen Zug der Zeit mehr und mehr durchdrungen werden"[5]), daß also der Unternehmer von sich aus und freiwillig das entsprechende Äquivalent bezahlt. Erkennt man die Fälle, in denen der Angestellte keine Sondervergütung erhält, als krankhaft an, so darf es nicht genügen, sich auf den Anstand und die soziale Gesinnung des einzelnen Unternehmers zu verlassen, vielmehr muß aus dieser Erkenntnis die Notwendigkeit der Gewährung eines Rechtsanspruchs auf angemessene Vergütung gefolgert werden.

Im übrigen muß auch der Einwand, daß praktisch der Unternehmer dem Angestellten, um ihn nicht an die Konkurrenz zu verlieren, schon von sich aus und im eigenen Interesse eine Sondervergütung zahlen werde, immer dann entfallen, wenn weitgehende Wettbewerbsklauseln im Anstellungsvertrag den Angestellten an einer Tätigkeit in einem Konkurrenzunternehmen nach seinem Ausscheiden aus dem Betriebe hindern.

Und mögen auch die Fälle, daß für bedeutende Leistungen und Erfindungen keine Sondervergütung gezahlt wird, in der Praxis verhältnismäßig selten sein[6]), so darf diese Tatsache doch

---

3) Fischer, S. 48 u. 52; Budde, S. 57 u. 58; Siemens, S. 40.
4) vgl. insbesondere Fischer, S. 52.
5) Siemens, S. 40.
6) Fischer, S. 52.

kein Argument gegen die grundsätzliche Bejahung eines Rechtsanspruchs bilden.

2. Der Vergütungsanspruch nach geltendem Recht.

Es fragt sich, ob und in welchen Fällen nach geltendem Recht ein klagbarer Anspruch des Beschäftigten auf Zahlung einer angemessenen Sondervergütung für die erfinderische Tätigkeit anzuerkennen ist. Die Frage bietet keine Schwierigkeiten, soweit auf Grund einzelvertraglicher Abmachungen ein Anspruch auf angemessene Vergütung und zwar auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses und gegebenenfalls den Erben des Beschäftigten gewährt wird. Das gleiche gilt nunmehr nach Erlaß des AOG., wenn sich ein derartiger Anspruch aus Bestimmungen des objektiven Rechts der Betriebsgemeinschaft, aus Tarif- oder Betriebsordnung, ergibt.

Als vorbildlich kann in dieser Hinsicht die Regelung des Reichstarifvertrages der akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie, der auf Grund der Anordnungen des Reichsarbeitsministers vom 28. März und 21. Juni 1934[7]) als Tarifordnung weitergilt, bezeichnet werden. Er bestimmt in seinem § 9 Abschnitt B:

> „Ferner hat der Erfinder einen Anspruch auf angemessene Vergütung, falls eine gewerbliche Verwertung stattfindet. Der gewerblichen Verwertung sind gleichzustellen: Verkauf oder Lizenzierung des Patents, ferner in besonderen Fällen die Verwendung zur tatsächlichen Sicherung eines anderen Patents."

Des weiteren bestimmt Abschnitt C dieses Paragraphen, daß ein Anspruch auf laufende Vergütung, die normalerweise auf die Dauer von 15 Jahren seit Patentanmeldung gewährt wird, dem Angestellten auch nach Aufhebung des Dienstverhältnisses und nach seinem Tode seinem Ehegatten und seinen Kindern bezw. seinen Eltern zusteht.

In diesem Zusammenhang muß auch auf die zum Bestandteil vieler Einzelarbeitsverträge gewordene, Bestimmungen über Erfindungen und Schutzrechte enthaltende „Vereinbarung zwischen dem Reichsverband der Deutschen Industrie und dem Bund angestellter Akademiker technisch-naturwissenschaftlicher Berufe e. V. vom 26. Oktober 1928"[8]) hingewiesen werden, die in der

7) vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG. § 72 Anm. 1.
8) Abgedruckt in GRUR. 1929, S. 20 ff.

Frage der Vergütung der Angestelltenerfindung ebenfalls eine befriedigende, die Interessen des Beschäftigten berücksichtigende Regelung enthält. § 5 Ziff. 1 a bestimmt folgendes:

„Gibt der Arbeitgeber ein Patent für eine Diensterfindung dem Angestellten nicht frei, so hat der Angestellte Anspruch auf angemessene Sondervergütung, wenn der Gewinn aus der Erfindung oder sonstiger errechenbarer Nutzen, der dem Arbeitgeber aus dem Besitz des Schutzrechtes zufällt, in auffälligem Mißverhältnis zu dem Einkommen steht, das der Angestellte aus seiner dienstlichen Tätigkeit bezieht."

§ 7 Ziff. 1 der Vereinbarung lautet:

„Der Anspruch des Erfinders und seiner Erben auf angemessene Vergütung und Namensnennung wird, wenn nichts anderes vereinbart ist, durch die Auflösung des Dienstvertrages nicht berührt."

Beide Vereinbarungen geben somit dem Angestellten, abgesehen von dem Fall, daß es sich um eine unbedeutende Erfindung handelt, die durch die Höhe des normalen Einkommens des Angestellten als hinreichend vergütet angesehen werden kann, für jede bedeutendere Erfindung einen Anspruch auf angemessene Vergütung, die gegebenenfalls gemäß § 315 Abs. 3 BGB. durch den Richter festzusetzen ist. Als besonders wesentlich muß dabei hervorgehoben werden, daß der Anspruch durch die Auflösung des Dienstverhältnisses nicht berührt wird.

Wie in der Tarifordnung durch den Reichstreuhänder der Arbeit, so kann in der Betriebsordnung durch den Betriebsführer die Frage der Vergütung der Angestelltenerfindung ausdrücklich geregelt werden[9]). Von solch ausdrücklichen Regelungen abgesehen, kann sich der Anspruch auf angemessene Sondervergütung auch aus anderen Bestimmungen der Betriebsordnung ergeben. Gemäß § 29 AOG. ist in der Betriebsordnung die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung besonderer Leistungen vorzusehen. Nach richtiger Ansicht[10]) gibt nun zwar diese Bestimmung des AOG. allein dem Beschäftigten keinen rechtlichen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung für besonders qualifizierte

9) So bestimmt z. B. der § 17 Abs. 3 der Betriebsordnung der Adam Opel A.G.: „Erfindungen und Anregungen, die in Form von Verbesserungsvorschlägen oder ähnlichem dem Betriebsführer eingereicht, für durchführbar erachtet werden und zum wirtschaftlichen Erfolg führen, bleibt eine besondere Entlohnung nicht vorenthalten."

10) Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG., § 29 Anm. 14.

Leistungen. Ein solcher Rechtsanspruch ist jedoch immer dann anzunehmen, wenn der Betriebsführer, der Vorschrift des § 29 AOG. folgend eine entsprechende ausdrückliche Anordnung günstigerer Entlohnung in die Betriebsordnung aufgenommen hat, wobei zu beachten ist, daß gegebenenfalls die Aufnahme dieser Bestimmungen auf Grund der §§ 16, 19 Abs. 1 Ziff. 3 AOG. erzwungen werden kann[11]).

Kann nun ein Anspruch des angestellten Erfinders auf angemessene Vergütung auch dann anerkannt werden, wenn Arbeitsvertrag, Betriebs- und Tarifordnung entweder über die Frage der Angestelltenerfindung überhaupt keine Bestimmungen enthalten oder zwar die Voraussetzungen klarlegen, unter denen Erfindungen von Beschäftigten dem Dienstherrn zustehen, nach denen also eine Diensterfindung vorliegt, jedoch bezüglich der Frage der Vergütung hierfür keinerlei Regelung treffen?

Nach der bis zum Erlaß des AOG. herrschenden Meinung bestand ein Anspruch auf Erfinderlohn, da es an einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung fehlt, nur als vertraglicher, nur dann also, wenn er im Einzelanstellungsvertrag oder im einschlägigen Tarifvertrag vorhanden war[12]). Zwar ging die Tendenz der Rechtsprechung dahin, dem Beschäftigten nach Möglichkeit einen Anspruch auf angemessene Entlohnung zu gewähren. Dieses Bestreben wirkt sich in verschiedenen Entscheidungen des Reichsgerichts aus, in denen der im Arbeitsvertrag enthaltene Vorbehalt des Dienstherrn, eine Vergütung zu zahlen, in eine verbindliche Verpflichtung hierzu umgedeutet wurde mit der Begründung, daß nur dann die Aufnahme dieser Klausel in den Arbeitsvertrag einen Sinn haben könne[13]). Im übrigen jedoch, beim Fehlen ausdrücklicher Bestimmungen, gelangte man zur Ablehnung eines Rechtsanspruchs auf besonderen Erfinderlohn. Während also in der Frage, ob der Dienstherr das Erfinderrecht erwerbe, die Möglichkeit stillschweigender Vereinbarungen anerkannt wurde, konnte man sich in der Frage der hierfür geschuldeten Vergütung anscheinend nicht zu einer entsprechenden Konstruktion entschließen. Im Schrifttum beschränkte man sich daher im wesentlichen darauf, die gesetzliche Festlegung eines unabdingbaren Anspruches auf angemessene Sondervergütung zu fordern und

11) vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG. § 29 Anm. 2 u. 14.
12) Kent, PG. § 1 Anm. 324; Engländer, S. 35; Didier, S. 41.
13) RG. in Bl. 1907, S. 179 ff.; RG. in GRUR. 1908, S. 222 ff.

die Möglichkeit einer gesetzlichen Regelung rechtspolitisch zu erörtern[14]).

Mit dem Erlaß des AOG. muß auch in dieser Frage des Erfinderlohnes ein anderes Ergebnis Platz greifen. Fehlt es im Einzelarbeitsvertrag und in Tarif- und Betriebsordnung an Bestimmungen über die Vergütung der Angestelltenerfindung, so hat diese Lücke in den ausdrücklichen Vorschriften nicht zur Folge, daß deshalb ein Anspruch des Beschäftigten auf Vergütung zu verneinen ist. Vielmehr muß in diesem Falle die Entscheidung der Frage, ob überhaupt und gegebenenfalls in welcher Höhe dem Angestelltenerfinder eine Belohnung zu gewähren ist, in gleicher Weise wie die Entscheidung der Frage, unter welchen Voraussetzungen dem Dienstherrn das Erfinderrecht an der Angestelltenerfindung zusteht, aus dem Grundgesetz der Betriebsgemeinschaft, dem § 2 AOG. getroffen werden.

Das Arbeitsverhältnis ist ein gegenseitiges Treuverhältnis, § 2 AOG. verpflichtet nicht nur die Gefolgschaft zur Treue gegenüber dem Betriebsführer, sondern umgekehrt auch in gleichem Maße diesen zur Sorge für das Wohl der Gefolgschaft[15]). Diese Fürsorgepflicht des Betriebsführers ist nur eine Ausdrucksform der ihm gegenüber der Gefolgschaft obliegenden Treupflicht[16]), aus ihr lassen sich, ebenso wie aus der Treupflicht der Gefolgschaft, bestimmte konkrete Einzelverpflichtungen ableiten[17]). Maß und Umfang dieser Pflichten bestimmt im Streitfalle der Richter, der dadurch in weitem Umfange bei der Gestaltung der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis mitwirkt[18]).

Als Erscheinungsform der Fürsorgepflicht des Betriebsführers besteht u. a. die Pflicht zur angemessenen Entlohnung der Gefolgschaft[19]). Für besondere Leistungen, die den Umständen nach auch eine besondere Entlohnung rechtfertigen, kann der Gefolgschaftsangehörige eine angemessene Vergütung, deren Höhe

---

14) vgl. u. a. Schanze, Gutachten, S. 175 ff.; Didier, S. 42/43; Heinrich, S. 57 ff.

15) Brauweiler, S. 167.

16) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 55; Dersch, Grundsätzliches zu einer künftigen Neugestaltung der Fürsorgepflicht im Arbeitsrecht, S. 902.

17) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 95; Ders., § 2 AOG. und der sog. Einzelarbeitsvertrag, S. 10; Ders., Grundfragen, S. 1105/6; Huber, Betriebsgemeinschaft und Arbeitsverhältnis, S. 1115; A. G. Gelsenkirchen in ArbRSamml. Bd. 27 II, 93—95. Dagegen insbesondere RAG. in JW. 1936, S. 1230.

18) Siebert, Grundfragen, S. 1110.

19) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 101—103.

gegebenenfalls durch den Richter festzusetzen ist, fordern[20]). Insbesondere muß sich daher aus der im § 2 AOG. festgelegten Fürsorgepflicht eine Verpflichtung des Unternehmers ergeben, den Angestellten für eine von ihm hervorgebrachte Diensterfindung auch ohne entsprechende Vereinbarung oder sonstige Bestimmung angemessen zu entlohnen.

Gegenüber der Ableitung unmittelbarer konkreter Ansprüche der Gefolgschaftsangehörigen aus der Fürsorgepflicht des Betriebsführers läßt sich auch nicht etwa einwenden, daß der Gebrauch des Ausdrucks „Betriebsführer" im § 2 Abs. 2 AOG. darauf hindeute, daß es sich hier nur um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung gegenüber dem Staat handele, die dem Gefolgschaftsangehörigen selbst keinen klagbaren Anspruch gebe[21]). Vielmehr muß von der regelmäßigen Identität von Betriebsführer und Unternehmer ausgegangen werden, wobei diese beiden Worte nur die verschiedenen Funktionen der gleichen Persönlichkeit zum Ausdruck bringen[22]).

Eine weitere Frage ist die, ob, von der Möglichkeit, bestehende Lücken auf Grund des § 2 Abs. 2 AOG. auszufüllen, abgesehen, das geltende Recht auch eine Korrektur offensichtlich unangemessener und ungerechter, dem Wesen des Arbeitsverhältnisses widersprechender Vereinbarungen ermöglicht, sodaß in solchen Fällen entgegen der ausdrücklichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung eine dem Wert der Erfindung und der erfinderischen Arbeit angemessene Vergütung gefordert werden kann. In dieser Hinsicht kommen folgende drei Hauptfälle, die wiederum in verschiedenen Abarten und Kombinationen denkbar sind, in Betracht:

1. Es ist vereinbart, daß eine bestimmter Kreis von Erfindungen dem Dienstherrn zusteht, der Beschäftigte jedoch hierfür keinerlei Vergütung erhält.

2. Wie zu 1., der Beschäftigte kann aber eine, jedoch nur geringfügige, dem Wert der Erfindung nicht angemessene Vergütung beanspruchen.

3. Es ist zwar eine angemessene Vergütung vereinbart, jedoch mit der Maßgabe, daß der Anspruch mit der Auflösung des Dienstverhältnisses erlischt.

---

20) Kausen, S. 73.

21) vgl. Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 48 u. 56; Huber, Betriebsgemeinschaft und Arbeitsverhältnis, S. 1115.

22) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 56; A.G. Gelsenkirchen in ArbRSamml. Bd. 27, II, S. 99.

Die Frage, ob nach geltendem Recht an Stelle jeder unangemessenen Vereinbarung grundsätzlich immer eine angemessene Regelung tritt, ist zu verneinen. Wenn sich auch die Bedeutung des Arbeitsvertrages gewandelt hat derart, daß er nicht mehr Grundlage, sondern nur noch Gestaltungsmittel des Arbeitsverhältnisses ist[23]), so muß doch berücksichtigt werden, daß die arbeitsvertragliche Einzelvereinbarung als Mittel der rechtsgeschäftlichen Ausgestaltung des durch Gesetz, Tarif- und Betriebsordnung nie voll erfaßbaren Arbeitsverhältnisses bestehen bleiben muß und soll[24]). Will man nicht eine in gewissen Grenzen bestehende Vereinbarungs- und Vertragsfreiheit grundsätzlich verneinen und damit allein das objektive Recht der Ordnung entscheidend sein lassen, so muß die Möglichkeit unbilliger Vereinbarungen in Kauf genommen werden.

Anders ist jedoch zu entscheiden, wenn die den Erfinderlohn betreffende Vereinbarung derart unbillig und ungerecht ist, daß sie als gegen die guten Sitten verstoßend und daher gemäß § 138 BGB. als unwirksam angesehen werden muß.

Die Frage, ob diese Voraussetzung gegeben ist, ist Angelegenheit eingehender Würdigung des Einzelfalles. Dabei stellen sich im Arbeitsrecht die guten Sitten dar als „der konkrete Ausdruck für die völkisch-sozialistische Ordnung des Arbeitsverhältnisses, wie sie sich aus der nationalsozialistischen Weltanschauung ergibt"[25]). Als Ausdruck dieser Ordnung des Arbeitsverhältnisses muß u. a. auch der Satz gelten, daß jeder Arbeiter seines Lohnes wert ist[26]) und daß für besondere Leistungen auch besondere Belohnung beansprucht werden kann. Dieser Leistungsgrundsatz des neuen Arbeitsrechts hat auch im § 29 AOG. seinen Niederschlag gefunden[27]); die Tatsache der gesetzlichen Festlegung der Anschauungen des Verkehrslebens muß aber bei der Erforschung dessen, was den guten Sitten entspricht, berücksichtigt werden[28]).

Nichtig muß daher eine Vereinbarung sein, die alle oder einen größeren Kreis von Erfindungen ohne oder nur gegen eine mini-

---

23) Siebert, Grundfragen, S. 1107; Ders., Arbeitsverhältnis, S. 85; Ders., BGB.-System und völkische Ordnung, S. 224.

24) vgl. Klausing, Unternehmer und Betriebsführer, Wirtschaftsordnung und Arbeitsordnung, S. 11—12; Mansfeld, Vom Arbeitsverhältnis, S. 909; Siebert, BGB.-System u. völkische Ordnung, S. 224.

25) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 93.

26) Siebert, Grundfragen, S. 1107.

27) Thieme, Mitarbeiter und Industrie, S. 74.

28) vgl. RGZ. 77, 421; RGRKomm., § 138 Anm. 1.

male Vergütung dem Dienstherrn zuspricht, ohne daß in dem Lohn des Beschäftigten ein ausreichendes Entgelt erblickt werden kann. Dabei muß es entgegen der früheren Ansicht des Reichsgerichts[29]) als Voraussetzung der Sittenwidrigkeit genügen, wenn objektiv ein grobes, das gesunde sittliche Empfinden verletzendes Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht, ohne daß die weiteren Voraussetzungen des § 138 Abs. 2 BGB. vorliegen müßten[30]). Zu berücksichtigen ist ferner, daß bei dem auf die Dauer berechneten, auf gegenseitiger Treue aufgebauten Arbeitsverhältnis, das die Existenzgrundlage des Beschäftigten bildet, ein strengerer Maßstab dafür gelten muß, was den guten Sitten entspricht, als z. B. bei dem Verkehrs- und Austauschgeschäft.

Ist derart die Sittenwidrigkeit und damit die Nichtigkeit einer Erfinderlohnklausel festgestellt, so tritt eine vom § 139 BGB. abweichende Lösung ein. Da das Arbeitsverhältnis als Gliedschaftsverhältnis einer konkreten Ordnung der im allgemeinen und schuldrechtlichen Teil des BGB. enthaltenen Regelung in weitem Umfang entzogen ist, können nur die Bestimmungen des BGB. Anwendung finden, die wesensmäßig für das Arbeitsverhältnis passen[31]). Die Überlegung, daß der durch eine dem Lohnwucher ähnliche Erfinderlohnklausel benachteiligte Gefolgschaftsangehörige durch Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses geschützt werden muß, führt dazu, die Anwendbarkeit des § 139 BGB. und damit in den in Frage kommenden Fällen eine völlige Nichtigkeit des gesamten Arbeitsverhältnisses zu verneinen[32]).

Die durch die Nichtigkeit der Erfinderlohnklausel entstandene Lücke bleibt nun aber nicht etwa bestehen, vielmehr tritt an ihre Stelle die Regelung aus dem objektiven Recht der Gemeinschaft. Dies gilt nicht nur dann, wenn die Klausel, weil gegen Mindestbedingungen der Betriebs- oder Tarifordnung verstoßend, gemäß § 30 AOG. nichtig ist und daher die Normen der Ordnung unmittelbar eingreifen[33]), sondern auch dann, wenn eine diesbezügliche Regelung in den Ordnungen fehlt. Es entstehen dann

29) vgl. z. B. RGZ. 85. 112; 93. 29.

30) vgl. RGZ. 150. 1 ff. u. insbes. OLG. Hamburg in Hanseatische Rechts- und Gerichtsztg. 1934, S. 631 ff.; Süß, S. 361/62

31) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 66 u. 84; Ders., BGB.-System u. völkische Ordnung, S. 205.

32) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 37, 84, 93—95; Ders., Grundfragen, S. 1107; vgl. auch RG. in JW. 1935, S. 692—93 mit Besprechung von Oppermann.

33) Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG. § 30, Anm. 9; Mansfeld-Pohl § 30, 2 a.

nicht etwa die gegenüber einem Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis schwächeren Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung, sondern der Anspruch des Beschäftigten auf angemessene Vergütung für seine Erfindung ergibt sich, so als sei überhaupt keine Regelung getroffen, wiederum unmittelbar aus § 2 Abs. 2 AOG. als der „gesetzlichen Grundnorm" des Arbeitsverhältnisses[34]).

Zusammenfassend kann also für den Fall, daß eine gegen die guten Sitten verstoßende Vereinbarung bezüglich der Vergütung von Angestelltenerfindungen vorhanden ist, mit Siebert gesagt werden, daß „die Wirkung des Sittenverstoßes dahin zu bestimmen ist, daß an die Stelle des unsittlichen Teiles kraft Gesetzes — aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses — die ‚angemessene' Gestaltung tritt, sodaß dann also ein vollwirksames Arbeitsverhältnis vorhanden ist"[35]).

Von diesem Fall der ausgesprochenen Sittenwidrigkeit und damit Nichtigkeit einer Vereinbarung über die Vergütung von Erfindungen abgesehen, muß die Vereinbarung einer lediglich unangemessenen Vergütung, eines nicht zu weit gehenden Mißverhältnisses von Leistung und Gegenleistung, das die Vereinbarung noch nicht sittenwidrig im oben dargelegten Sinne macht, nach geltendem Recht als wirksam angesehen werden.

Im Hinblick auf diese unbefriedigende Lösung ist es zu begrüßen, daß in dem kommenden Gesetz über die Angestelltenerfindung eine Bestimmung geplant ist, die dem Beschäftigten einen unabdingbaren, klagbaren Anspruch auf angemessene Vergütung für die von ihm hervorgebrachten Diensterfindungen gibt, soweit nicht nach den gesamten Umständen des Einzelfalles eine besondere Vergütung ausnahmsweise nicht erwartet werden kann[36]). Eine dieser Bestimmung entgegenstehende Vereinbarung wäre danach, weil gegen das Gesetz verstoßend, als nichtig anzusehen. Auch in früheren Gesetzentwürfen ist die Tendenz zu beobachten, unter Aufhebung einer tatsächlich nur zu Gunsten des Dienstherrn bestehenden Vertragsfreiheit dem Angestellten einen unverzichtbaren Anspruch auf angemessenen Erfinderlohn

34) Siebert, Grundfragen, S. 1107; Ders. Arbeitsverhältnis, S. 93.

35) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 95; vgl. auch Siebert, Die Entwicklung der Lehre vom Arbeitsverhältnis im Jahre 1936, S. 49.

36) vgl. Dersch, Werdendes Arbeitsrecht, S. 372; Waldmann, Auf dem Wege zu einem nationalsozialistischen Patentgesetz, S. 1039; Klauer, Die Neugestaltung des deutschen Patenrechts, S. 1489; Knieriem, Verwandtes u. Gegensätzliches im Urheber- und Erfinderrecht, S. 349.

zu gewähren[37]), ein Gedanke, der auch im § 5 c des österreichischen Patentgesetzes[38]) bereits seine Verwirklichung erfahren hat.

3. Die Art und Weise der Festsetzung der Vergütung.

In den Fällen, daß mangels ausdrücklicher Vereinbarung oder Bestimmung bezw. infolge unwirksamer Vereinbarung im Einzelfalle lediglich ganz allgemein eine „angemessene" Vergütung geschuldet ist, wird die Art (einmalige Abfindung, Gewinnbeteiligung, Gehaltserhöhung usw.) und Höhe des angemessenen Entgeltes nach billigem Ermessen im Einverständnis mit dem betreffenden Gefolgschaftsangehörigen grundsätzlich durch den Unternehmer als den mit den technischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes normalerweise am besten vertrauten festgesetzt. Findet die Entscheidung des Unternehmers nicht die Billigung des Beschäftigten, so muß eine Nachprüfung und gegebenenfalls die Festsetzung der angemessenen Vergütung durch den Richter gemäß § 315 Abs. 3 BGB. erfolgen.

Es soll dabei gewiß nicht verkannt werden, daß in vielen Fällen bei der Kompliziertheit der wirtschaftlichen und technischen Verhältnisse eine Festsetzung der Höhe der Vergütung durch eine objektive, außerhalb des Betriebes stehende Stelle erhebliche Schwierigkeiten bereiten wird[39]). Diese tatsächlichen Schwierigkeiten können aber nicht, wie es von Seiten der Praxis geschehen ist[40]), die Ablehnung der richterlichen Festsetzung und damit des Rechtsanspruchs auf Vergütung überhaupt rechtfertigen.

Auch nach bisher geltendem Recht war ja eine richterliche Festsetzung der angemessenen Vergütung immer dann erforderlich, wenn auf Grund Tarifvertrages oder Einzelarbeitsvertrages dem Beschäftigten ein Anspruch auf angemessene Entlohnung gegeben war und eine Einigung zwischen den Beteiligten nicht zustande kam. Daß eine solche Festsetzung durch das Gericht praktisch möglich ist, beweist eine Entscheidung des Reichsgerichts aus dem Jahre 1907, in der die vom Oberlandesgericht auf Grund eines Sachverständigengutachtens ziffernmäßig genau festgesetzte Höhe der angemessenen Vergütung bestätigt wird[41]).

---

37) vgl. z. B. Arbeitsvertragsgesetz-Entwurf von 1923, §§ 127, 128.
38) Abgedruckt bei Heinrich, S. 36.
39) Schanze, Gutachten, S. 175; Neumann, S. 140.
40) vgl. z. B. Fischer, S. 52; Siemens, S. 40.
41) RG. in GRUR. 1908, S. 222.

In diesem Zusammenhang sei auch auf die Tatsache verwiesen, daß auch das neue Patentgesetz in den Fällen der sog. „Patenteignung" zur Förderung des Wohles der Volksgemeinschaft oder zu Zwecken der Landesverteidigung gemäß § 8 PG. und der sog. Lizenzbereitschaft und der Zwangslizenz gemäß §§ 14 u. 15 PG. die Möglichkeit der Festsetzung einer angemessenen Vergütung für eine Erfindung durch richterliche bezw. patentamtliche Entscheidung kennt. Ungeachtet der nicht zu leugnenden Schwierigkeiten wird damit die praktische Möglichkeit einer derartigen richterlichen Festsetzung überhaupt vom Gesetz bejaht.

Es muß jedoch anerkannt werden, daß es bei der Schwierigkeit der besondere Sachkenntnis erfordernden Entscheidungen auf dem Gebiete des Patentrechts im allgemeinen und in der Frage der Vergütung der Angestelltenerfindung im besonderen erwünscht ist, diese Fragen von besonders hierfür geeigneten und geschulten Richtern entscheiden zu lassen. In Anbetracht der Kompliziertheit der Materie hat daher das neue Patentgesetz unter Ablehnung des vielfach vertretenen Gedankens des technischen Richters im § 51 die Zusammenfassung von Patentstreitigkeiten vor besonderen Patentkammern einzelner weniger Landgerichte gebracht, deren besondere Sachkenntnis und Erfahrung im Einzelfalle eine möglichst gerechte Entscheidung gewährleisten soll[42]).

Der Entscheidung über die Frage der Vergütung einer Angestelltenerfindung vor diesen auf patentrechtlichem Gebiet besonders qualifizierten Patentkammern steht, soweit die Frage nicht mit einer anderen Patentstreitigkeit verbunden ist, die Bestimmung des § 2 Abs. 1 Ziff. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes entgegen, die derartige Streitigkeiten, die nur die Vergütung einer Angestelltenerfindung betreffen, den Arbeitsgerichten zuweist. Diese Bestimmung ist reformbedürftig. Es geht nicht an, Streitigkeiten über die Vergütung von Erfindungen der Gefolgschaftsangehörigen, die in gleicher Weise wie andere patentrechtliche Prozesse besondere juristische und technische Kenntnisse erfordern, zum Nachteil der Beteiligten den auf dem Gebiete des Patent- und Erfinderrechts besonders erfahrenen Sonderkammern zu entziehen[43]). Im Interesse einer gerechten und sachkundigen Entschei-

42) vgl. Hoffmann, Das Recht des Erfinders, S. 52 u. 53; Knieriem, Verwandtes und Gegensätzliches im Urheber- und Erfinderrecht, S. 352—54.
43) Lorenz, S. 53—55; Markau, S. 685.

dung muß daher, wie es von vielen Seiten geschehen ist[44]), eine Abänderung der Vorschrift des § 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes dahingehend verlangt werden, daß auch diese Streitigkeiten den Patentkammern der ordentlichen Gerichte zugewiesen werden.

Was die Festsetzung der Vergütung im Einzelfalle anbelangt, so wird es sich auch im kommenden Gesetz über die Angestelltenerfindung nicht ermöglichen lassen, genaue Vorschriften über die Art und Weise der Errechnung und Auszahlung der Vergütung aufzustellen. Die ungeheure Vielfalt des industriellen Lebens zwingt dazu, sich mit einer Rahmenbestimmung, die ganz allgemein eine Verpflichtung des Dienstherrn zur Zahlung einer „angemessenen" Vergütung aufstellt, zu begnügen[45]).

Bei der Erkenntnis dessen, welche Vergütung als angemessen anzusehen ist, hat der Richter dabei insbesondere zwei Gesichtspunkte zu berücksichtigen, nämlich subjektiv den Wert der erfinderischen Leistung des Angestellten und objektiv die Bedeutung der Erfindung für das Unternehmen[46]).

Bei Betrachtung der erfinderischen Leistung ist u. a. zu prüfen, welche Vorbildung der Beschäftigte besitzt, welche Stellung er im Betrieb inne hat, ob er durch den Betrieb zu der Erfindung angeregt wurde und ob ihm Hilfsmittel und Erfahrungen im Betriebe die Auffindung der Lösung erleichterten. Insbesondere kann, wenn der Stand der Technik im Betriebe wesentlich höher ist als der allgemeine, papierne, vom Patentamt im Erteilungsverfahren zu berücksichtigende Stand der Technik, diese Tatsache das erfinderische Verdienst des Beschäftigten wesentlich schmälern[47]).

Bei Erkenntnis der objektiven Bedeutung der Erfindung für das Unternehmen ist insbesondere zu berücksichtigen, ob die Erfindung eine Erhöhung des Umsatzes und des Gewinnes mit sich bringt[48]). Hier muß auch in Betracht gezogen werden, ob seitens des Unternehmens gegebenenfalls noch weitere kostspielige Versuche und Arbeiten bis zur tatsächlichen Markt- und Produktionsreife erforderlich waren[49]). Wie Wiegand[50]) richtig

---

44) Lorenz, a. a. O.; Markau, a. a. O.; Dersch, Werdendes Arbeitsrecht, S. 372; Günther Alexander-Katz, Die Angestelltenerfindung im Arbeitsgerichtsgesetz, S. 240.
45) Schanze, Gutachten, S. 182; Neumann, S. 142.
46) Wiegand, S. 268.
47) Wiegand, S. 269.
48) vgl. RG. in MuW. 1911/12, S. 311.
49) vgl. OLG. Dresden in MuW. 1911/12, S. 214.
50) Wiegand, S. 269; vgl. auch Fischer, S. 36.

bemerkt, darf im übrigen die Tatsache allein, daß die Erfindung im Betriebe nicht ausgeführt wird, nicht dazu führen, einen Anspruch auf Vergütung zu verneinen, denn auch sog. „Sperrpatente" sind geeignet, durch Ausschaltung der Konkurrenz auf einem bestimmten Gebiete dem Unternehmen einen materiellen Vorteil zu bringen und einen zahlenmäßigen Wert darzustellen.

Es muß schließlich noch erwähnt werden, daß im Interesse aller Beteiligten eine Nachprüfung der Frage, ob bei bedeutender Veränderung der Umstände eine einmal festgesetzte Vergütung noch als angemessen anzusehen ist, jederzeit möglich sein muß[51]).

II. Der Anspruch des Angestellten auf Anerkennung der Erfinderehre.

Es liegt im Wesen geistig-schöpferischer Arbeit, daß sich ihre Belohnung nicht in Geld und wirtschaftlichen Vorteilen erschöpft, sondern daß hinzukommt die ehrende Anerkennung der Arbeit und ihres Erfolges[52]). Aus dieser Tatsache ergibt sich ein Interesse des Erfinders, auch als solcher zu gelten, als Schöpfer, der etwas Neues und für die Allgemeinheit Wertvolles hervorgebracht hat, geachtet und geehrt zu werden und die Ehre seiner Erfinderschaft öffentlich anerkannt zu sehen.

Neben diesem rein ideellen Wert besitzt die öffentliche Anerkennung seiner Erfinderschaft für den Erfinder und insbesondere für den Angestelltenerfinder unter Umständen eine große wirtschaftliche Bedeutung. Durch die Veröffentlichung seines Namens wird der Erfinder in den maßgebenden Fach- und Wirtschaftskreisen bekannt; sein wissenschaftliches Ansehen wird gehoben. Durch die dem Angestelltenerfinder gegebene Möglichkeit, sich als Urheber der von ihm gemachten Erfindungen auszuweisen und damit seine erfinderischen Qualitäten zu dokumentieren, verbessern sich seine Aussichten auf wirtschaftliches Vorwärtskommen, da naturgemäß jeder Unternehmer es vorziehen wird, schöpferisch begabte Angestellte auch unter für den Angestellten günstigen Bedingungen für sich zu verpflichten[53]). Gleichzeitig wird der Dienstherr des Angestellten, um dessen Abwandern zu der besser zahlenden Konkurrenz zu verhindern, berech-

51) vgl. Dersch, Werdendes Arbeitsrecht, S. 372.
52) Schlegelberger, S. 6.
53) Alexander-Katz, Gutachten, S. 518; Didier, S. 44; Heinrich, S. 62; Heymann, S. 109.

tigten Ansprüchen des Angestellten auf Aufrücken in eine höhere Stellung mit besserer Bezahlung eher nachgeben[54]).

Zu diesem Interesse des Erfinders an der Nennung seines Namens gesellt sich, zum mindesten bei bedeutenderen Erfindungen, das Interesse der Allgemeinheit, ihre schöpferischen Einzelpersönlichkeiten zu kennen, zu wissen, wem eine auf den Namen irgend eines Unternehmens angemeldete Erfindung zu verdanken ist[55]).

Hinzu kommt, daß das Bewußtsein, als Erfinder anerkannt und geachtet zu werden, die Schaffensfreude des Beschäftigten hebt und ihn zu neuer erfinderischer Arbeit anspornt, eine Tatsache, die sowohl dem Vorteil des einzelnen Unternehmens als auch dem der Allgemeinheit dient[56]).

Bis zum Erlaß des neuen Patentgesetzes vom 5. Mai 1936 war es umstritten, ob ein Recht des Erfinders auf Anerkennung seiner Erfinderehre bestehe. Eine vielfach vertretene Ansicht nahm an, daß ein Individualrecht auf Erfinderehre als Ausfluß eines wenn auch gesetzlich nicht ausdrücklich festgelegten allgemeinen Persönlichkeitsrechts anzuerkennen sei[57]). Nach anderer Ansicht war die gesetzliche Anerkennung bestimmter einzelner Individualrechte, z. B. in den Vorschriften über Namensschutz (§ 12 BGB.) und über das Recht am eigenen Bild (§ 22 KSchGes.) erschöpfend, ein allgemeines Persönlichkeitsrecht, das neben diesen ausdrücklich im Gesetz erwähnten noch andere Individualrechte erzeugt, wurde verneint[58]). Der erwähnte Streit erlangte praktische Bedeutung nur für den Fall einer Verletzung der Erfinderehre[59]), da für die Vertreter beider Ansichten feststand, daß positiv ein Anspruch des Erfinders auf Anerkennung seiner Urheberschaft, insbesondere durch Nennung seines Namens in den Veröffentlichungen des Patentamts, nicht gegeben war[60]). Die vom Präsidenten des Patentamts im Jahre 1922 veröffentlichte „Bekanntmachung betr. die Nennung des Erfinders in der Patentschrift"[61]) schuf zwar die Möglichkeit einer solchen Nennung,

54) Didier, S. 49.
55) Kisch, Der soziale Gehalt des Patentrechts, S. 658; Schlegelberger, S. 8.
56) Didier, S. 49; Krauße PG., § 36 Anm. 2a; Schanze, Die Erfinderehre und ihr rechtlicher Schutz, S. 40.
57) Kohler, Lehrbuch, S. 227/28; Heinrich, S. 11 u. a.
58) Kisch, Handb., S. 50; Didier, S. 45; RGZ. 113, 414.
59) vgl. Didier, S. 45.
60) Engländer, S. 35/36; Heinrich, S. 11.
61) Abgedruckt in DRAnz. Nr. 43 vom 20. 2. 1922.

sie bedeutete als bloße Verwaltungsvorschrift jedoch keine gesetzliche Anerkennung eines Persönlichkeitsrechts auf Wahrung der Erfinderehre[62]), insbesondere erzeugte sie keinerlei Rechtsansprüche auf Nennung des Erfindernamens.

Angesichts der klaren und eindeutigen Stellungnahme des neuen Patentgesetzes erübrigt es sich, noch weiter auf die Frage einzugehen, ob bisher ein subjektives Recht auf Erfinderehre anzuerkennen war. Das neue Patentgesetz hat, den Forderungen sowohl der Angestelltenschaft als auch der Literatur Rechnung tragend, die gesetzliche Anerkennung des Individualrechts auf Erfinderehre gebracht. Obgleich die diesbezüglichen Vorschriften des Patentgesetzes ganz allgemein die Fälle, in denen Erfinder und Patentanmelder nicht identisch sind, umfassen, erlangt die Regelung ihre wesentliche praktische Bedeutung jedoch überwiegend im Falle der Angestelltenerfindung[63]).

Nach dem neuen Patentgesetz stellt sich das Recht auf Erfinderehre dar als das Recht des Erfinders, als Schöpfer der Erfindung „dort genannt zu werden, wo das Patentamt als patenterteilende Behörde die Erfindung der Allgemeinheit kundmacht"[64]). Demgemäß bestimmt § 36 Abs. 1 PG., daß bei der Bekanntmachung der Anmeldung der Erfindung, bei der Bekanntmachung der Erteilung des Patentes sowie auf der Patentschrift der Erfinder zu benennen und daß die Nennung in der Patentrolle zu vermerken ist. Dieses Recht des Erfinders, als solcher in den aufgeführten Urkunden genannt zu werden, ist als höchstpersönliches Recht seinem Wesen nach unveräußerlich und unvererblich[65]), denn die Tatsache der Urheberschaft kann nicht übertragen werden[66]). Wenn also auch im Falle der Diensterfindung das Vermögensrecht an der Erfindung in der Person des Dienstherrn entsteht, so ist doch das Individualrecht an der Erfindung, die Erfinderehre, unlösbar mit der Person des Angestelltenerfinders verknüpft. Durch ausdrückliche Vorschrift wird im § 36 Abs. 1 Satz 4 weiter bestimmt, daß auch auf die Nennung im voraus rechtswirksam nicht verzichtet werden kann. Lediglich auf ausdrücklichen Antrag des vom Anmelder angegebenen

62) Heinrich, S. 12; Engländer, S. 35.
63) vgl. Schanze, Gutachten, S. 219.
64) Hoffmann, Das Recht des Erfinders, S. 34; vgl. auch Klauer, Der schwebende Patentgesetzentwurf, S. 481.
65) Hoffmann, a. a. O., S. 35; Lutter, PG. § 36 Anm. 1, § 3 Anm. 1, 2; Busse, PG. § 36 Anm. 2.
66) Alexander-Katz, Gutachten, S. 318; Schlegelberger, S. 7.

Erfinders gegenüber dem Patentamt unterbleibt die Nennung, jedoch ist auch dieser Antrag jederzeit widerruflich (§ 36 Abs. 1 Satz 2 u. 3 PG.).

Zur Sicherstellung des Rechts des Erfinders auf Nennung seines Namens bestimmt § 26 Abs. 6 PG., daß der Anmelder vor Erlaß des Beschlusses über die Bekanntmachung der Anmeldung den oder die Erfinder zu benennen und gegebenenfalls anzugeben hat, wie das Patent an ihn gelangt ist. Nach § 44 PG. hat er diese seine Erklärungen der Wahrheit gemäß abzugeben[67]). Im Falle der Diensterfindung ist somit der Dienstherr verpflichtet, den Namen des in Frage kommenden Angestelltenerfinders dem Patentamt zu benennen. Unterbleibt die Nennung und kommt der anmeldende Dienstherr seiner Verpflichtung auch nicht binnen einer von der Prüfungsstelle zu bestimmenden Frist nach, so führt dieser formale Mangel zur Zurückweisung der Anmeldung gemäß § 29 Abs. 1 in Verbindung mit § 28 Abs. 2 PG.

Die Richtigkeit der Angaben des Anmelders in Bezug auf die Person des Erfinders wird vom Patentamt nicht nachgeprüft (§ 26 Abs. 6 Satz 3 PG.). Um jedoch die Durchsetzung des Rechts des Erfinders auf Nennung zu gewährleisten, sieht das Patentgesetz im § 36 Abs. 2 die Möglichkeit der Berichtigung einer falschen Nennung vor. Dem wahren Erfinder steht zu diesem Zweck gegenüber dem Anmelder oder Patentinhaber und dem zu Unrecht Benannten ein Anspruch auf Abgabe der hierzu erforderlichen Zustimmungserklärung bei dem Patentamt zu. Desgleichen ist dem Erfinder, falls die Nennung auf seinen ausdrücklichen Antrag unterblieben ist, gegenüber dem Anmelder oder Patentinhaber ein Anspruch auf Abgabe der Zustimmungserklärung zur nachträglichen Nennung gegeben. Auf die Abgabe der Zustimmungserklärung gegenüber dem Patentamt kann der Erfinder vor den ordentlichen Gerichten klagen, zuständig hierfür ist nach § 51 PG. die Patentkammer des in Frage kommenden Landgerichts. Mit der Rechtskraft des dem Antrag des Erfinders stattgebenden Urteils gilt die Zustimmungserklärung gemäß § 894 ZPO. als abgegeben[68]).

Entgegen der vereinzelt vertretenen Ansicht, daß die Prüfung der Urheberschaft an einer Erfindung nicht von der Prüfung der Patentfähigkeit der Erfindung getrennt und von einer anderen

---

67) vgl. Heydt, S. 473.
68) vgl. Lutter, PG., § 36 Anm. 3.

Behörde vorgenommen werden könne[69]), hat sich das neue Patentgesetz somit dafür entschieden, Streitigkeiten über die Urheberschaft an einer Erfindung nicht vor dem Patentamt austragen zu lassen. Diesem obliegt demnach wie bisher lediglich die Feststellung des objektiven Vorhandenseins einer patentfähigen Erfindung, während für die Prüfung ihrer subjektiven Beziehungen, für die Feststellung ihres Schöpfers, die Gerichte zuständig sind. Diese Regelung ist erfolgt, um eine unerträgliche Belastung und Verschleppung des an sich schon langwierigen patentamtlichen Erteilungsverfahrens zu verhindern[70]). § 36 Abs. 2 Satz 3 PG. bestimmt demgemäß auch, daß das Erteilungsverfahren vor dem Patentamt durch das gerichtliche Feststellungsverfahren nicht aufgehalten wird.

Es muß noch hervorgehoben werden, daß auf Grund ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift (§ 36 Abs. 3 PG.) die Berichtigung bezw. die nachträgliche Nennung des Erfinders in den bereits veröffentlichten amtlichen Druckschriften nicht vorgenommen wird. Der Nennungsvermerk wird jedoch, auch nach Erteilung des Patentes, in die Patentrolle aufgenommen und erscheint somit, da nach § 24 Abs. 4 PG. alle Eintragungen in der Rolle veröffentlicht werden, auch im Patentblatt. Zudem hat der Erfinder die Möglichkeit, sich einen Rollenauszug ausstellen zu lassen und auf diesem Wege jedermann seine Urheberschaft an der Erfindung nachzuweisen[71]).

Die hier dargelegte gesetzliche Regelung entspricht im wesentlichen den Vorschlägen in der Literatur[72]). Es konnte dabei seitens des Gesetzgebers darauf verzichtet werden, entsprechend dem Vorschlag Schanzes die wissentlich falschen Angaben des Patentanmelders betreffs der Erfinderschaft mit Strafe zu bedrohen[73]), da die Möglichkeit der zivilrechtlichen Durchsetzung der Ansprüche des Erfinders auf Nennung diesem genügenden Schutz gewährt und somit ein praktisches Bedürfnis für die Aufnahme einer solchen Bestimmung nicht besteht.

Nach der Regelung im neuen Patentgesetz ist der Anspruch des Erfinders auf Anerkennung der Erfinderehre nunmehr zwei-

69) So z. B. Osterrieth, Gutachten, S. 210/211.

70) Busse, Patentgesetz, § 36 Anm. 3; Klauer, Der gewerbliche Rechtschutz in Deutschland und Italien, S. 359.

71) Lutter, PG., § 36 Anm. 2; Busse, PG., § 36 Anm. 3.

72) vgl. z. B. Alexander-Katz, Gutachten, S. 320/321; Schanze, Gutachten, S. 220 ff.; Heinrich, S. 61 bis 64; Didier, S. 47 bis 48.

73) Schanze, Gutachten, S. 220.

fellos als absolutes Recht im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB. anzusehen, seine Verletzung durch ein irgendwie geartetes Bestreiten der Erfinderschaft gibt damit dem Erfinder gegebenenfalls einen Schadensersatzanspruch nach dieser Vorschrift[74]). Dagegen ist die Frage, ob bei falscher Erfinderangabe durch den Anmelder auch wegen Verletzung eines Schutzgesetzes gemäß § 823 Abs. 2 BGB. in Verbindung mit § 44 PG. Schadensersatz verlangt werden kann[75]), wohl zu verneinen, da die Verfahrensvorschrift des § 44 PG. nicht als ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz angesehen werden kann[76]). Die Frage hat jedoch keine praktische Bedeutung, da § 823 Abs. 1 BGB. dem Erfinder den gleichen Schutz gewährt.

III. Die soziale Ehre des erfinderischen Angestellten. – Kündigungsschutz.

Die im vorhergehenden Abschnitt behandelte Erfinderehre im engeren, patentrechtlichen Sinne, die jedem, auch dem freien Erfinder aus seiner Erfindungstat erwächst, findet ihre Rechtfertigung in der Leistung des Erfinders für die gesamte Volksgemeinschaft. Dem Angestelltenerfinder, dessen Diensterfindung dem Unternehmen zufällt und der damit gleichzeitig der engeren Betriebsgemeinschaft einen besonderen Vorteil durch Mehrung ihres Bestandes an Erfindungen verschafft, muß eine besondere Ehre und Wertschätzung auch innerhalb dieser engeren Gemeinschaft zuteil werden.

Jeder Gefolgschaftsangehörige hat in seiner Eigenschaft als Glied der Betriebsgemeinschaft die „soziale Ehre", die durch das AOG. zum Rechtsbegriff erhoben worden ist[77]). Sie stellt sich dar, objektiv als die Wertschätzung und Achtung, die der Gefolgschaftsangehörige innerhalb der Schaffensgemeinschaft des Betriebes genießt[78]), subjektiv als die innere gemeinschaftsmäßige Haltung des Beschäftigten. Bedingt ist die soziale Ehre eines Schaffenden durch die gewissenhafte Erfüllung der ihm

74) Busse, PG., § 36 Anm. 3.
75) So z. B. Lutter, PG., § 44 Anm. 2 c.
76) Busse, PG., § 44 Anm. 5.
77) vgl. Klausing, Die Ehre im Sozialrecht, S. 401.
78) vgl. Entsch. d. sozialen Ehrengerichtes für den Treuhänderbezirk Brandenburg vom 11. 7. 35 in ArbRSamml. Band 25 II., Seite 61.

insbesondere im § 35 AOG. auferlegten Ehrenpflichten[79]). So betrachtet steht die soziale Ehre in engem Zusammenhang mit dem Wert des Gefolgschaftsangehörigen in der Betriebsgemeinschaft, ist sie gleichbedeutend mit Leistung, Pflichterfüllung und Treue zur Gemeinschaft[80]).

Derjenige Gefolgschaftsangehörige, der gemäß der Verpflichtung des § 35 AOG. seine volle Kraft dem Dienste des Betriebes widmet und dabei durch qualifizierten Arbeitserfolg, durch erfinderische Betätigung sich als besonders wertvoll für die Betriebsgemeinschaft erweist, muß auch eine besondere Ehre in dieser Gemeinschaft genießen[81]). Die Anerkennung des Wertes des erfinderischen Gefolgschaftsangehörigen darf sich nicht in einer geldlichen, materiellen Entlohnung erschöpfen, sie muß sich vielmehr, dem Charakter des Arbeitsverhältnisses und den engeren Beziehungen der Beteiligten entsprechend, auch ideell auswirken.

Wenn auch diese Ehre nicht — wie die Erfinderehre im engeren Sinne z. B. durch Namensnennung in den Veröffentlichungen des Patentamts — ihre Konkretisierung erfährt, für ihre Anerkennung sich auch keinerlei Regeln aufstellen lassen, so wird sie doch häufig in einer Besserstellung des Beschäftigten im Betriebe, Aufrücken in eine höhere Stelle, Versetzung an einen Platz, wo der Beschäftigte sich forschend und erfinderisch betätigen kann usw. ihren Ausdruck finden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es im eigenen Interesse des vernünftigen Unternehmers liegt, daß in seinem Betriebe Beschäftigte in höhere Stellungen aufrücken[82]) und daß jeder Gefolgschaftsangehörige an einer Stelle eingesetzt wird, an der er seine Fähigkeiten voll entfalten kann.

Die Tatsache, daß der Beschäftigte durch seine erfinderische Tätigkeit sich als besonders wertvoll für den Betrieb erwiesen hat und daher innerhalb des Betriebes eine besondere Ehre genießt, muß in einer Festigung seiner Stellung in diesem Betriebe ihren Ausdruck finden. Die Erhaltung des Arbeitsplatzes und die Gewißheit, nach Möglichkeit gegen eine Entlassung aus dem Betriebe, der ihm die Existenzgrundlage bietet, gesichert zu sein, ist als berechtigte Forderung insbesondere desjenigen Gefolg-

79) Riedler, S. 3097.

80) vgl. Siebert, Arbeit und Gemeinschaft, S. 254; Mansfeld, Die Ordnung der nationalen Arbeit, S. 715; Riedler, a. a. O.

81) Waldmann, Das Erfinderrecht im Mittelpunkt nationalsozialistischer Wirtschaftsgestaltung, S. 214.

82) Siemens, S. 40.

schaftsangehörigen anzusehen, der im Vertrauen auf seine dauernde Zugehörigkeit zum Betriebe und im Bewußtsein, an dessen Wohl und Wehe teilzuhaben, aus dem Schatze seines Wissens und Könnens heraus diesem Betriebe neue wirtschaftliche Werte geschaffen hat[83]).

Daher muß die Tatsache der erfinderischen Betätigung des Beschäftigten für den Betrieb sich auch in der Frage des Kündigungsschutzes auswirken.

Das AOG. hat, um dem Beschäftigten das Gefühl enger Verbundenheit mit seinem Betriebe zu geben und um ihn zu rückhaltlosem Einsatz für den Betrieb zu veranlassen[84]), einen Schutz gegen willkürliche Kündigungen geschaffen. Derjenige Beschäftigte, der dem Betriebe zum mindesten ein Jahr lang angehört hat, kann auf Widerruf der Kündigung klagen, falls diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Auf Grund des dem Antrag des Angestellten stattgebenden Urteils ist der Dienstherr nach seiner Wahl entweder zum Widerruf der Kündigung oder zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet, deren Höhe nunmehr nach der Neufassung des § 58 AOG. durch das Gesetz zur Erweiterung des Kündigungsschutzes vom 30. 11. 1934 in besonderen Fällen vom Gericht bis zur vollen Höhe des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden kann.

Die Frage, ob die Voraussetzung der unbilligen Härte der Kündigung, die zur erfolgreichen Erhebung der Kündigungswiderrufsklage erforderlich ist, vorliegt, muß für die einzelnen Beschäftigten unter Umständen verschieden beantwortet werden[85]). Gegenüber demjenigen Angestellten, der schon lange Jahre in treuer Pflichterfüllung dem Betriebe gedient hat und insbesondere gegenüber dem, der dem Betriebe wertvolle Erfindungen geschaffen hat und so seine Verbundenheit mit dem Betriebe bewiesen hat, wird eine Kündigung eher als sozialwidrig erscheinen als gegenüber anderen, weniger wertvollen Gefolgschaftsangehörigen. Und wenn auch die Verhältnisse des Betriebes Entlassungen auf jeden Fall notwendig machen, so muß doch die Frage der Bewährung des einzelnen Gefolgschaftsangehörigen bei der Auswahl der zu Entlassenden berücksichtigt

---

83) vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG., Vorbemerkung 1 zu §§ 56 ff.
84) vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG., a. a. O.; Ballinger, S. 59.
85) Hueck-Nipperdey Dietz, AOG., § 56 Anm. 12; Grußendorf, AOG., S. 61.

werden[86]). Auch werden geringfügigere Verstöße gegen die Pflichten eines Gefolgschaftsangehörigen dem wertvollen erfinderischen Beschäftigten gegenüber eher nachzusehen sein und eine Kündigung ihm gegenüber wird unter Umständen auch dann noch als sozialwidrig angesehen werden können, wenn sie für ein anderes, weniger bewährtes Gefolgschaftsmitglied unter diesen Umständen keine unbillige Härte darstellen würde. Auch in der Festsetzung der an Stelle des Kündigungswiderrufs an den Angestellten zu zahlenden Entschädigung wird dieser Gedanke sich auswirken müssen[87]).

Der erfinderische Angestellte genießt somit durch die neuen Kündigungsschutzvorschriften des AOG. einen erhöhten Schutz gegen grundlose Kündigungen, der gleichzeitig eine Belohnung für den bewiesenen Einsatz und die Pflichterfüllung darstellt.

Ob nach der Regelung des Kündigungsschutzes durch das AOG. noch die Möglichkeit besteht, die Nichtigkeit einer unsittlichen Kündigung gemäß § 138 BGB. geltend zu machen, ist bestritten. Ein näheres Eingehen auf diese Frage würde den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen. Wenn man, wie es die Rechtsprechung einhellig getan hat[88]), eine solche Möglichkeit bejaht, so entsteht damit dem Angestellten ein weiterer Schutz in den Fällen, in denen die Kündigung derart unbillig ist, daß sie als gegen die guten Sitten verstoßend angesehen werden muß. Auch hier wieder wird die Tatsache, daß es sich um einen um den Betrieb besonders verdienten Angestellten handelt, bei Prüfung der Voraussetzungen der Sittenwidrigkeit und damit der Nichtigkeit der Kündigung eine nicht unwesentliche Rolle spielen.

Neben diesem unmittelbaren Kündigungsschutz durch die §§ 56 ff. AOG. kommen unter Umständen als mittelbarer, gegebenenfalls aber noch wirksamerer Schutz gegen unbillige Kündigungen die Vorschriften über das soziale Ehrengerichtsverfahren in Frage. Zwar enthält das AOG., das nach herrschender Ansicht in seinem § 36 die im Ehrengerichtsverfahren verfolgbaren Handlungen abschließend und nicht nur beispielhaft auf-

86) Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG., § 56 Anm. 14.

87) vgl. auch die Entscheidung des LArbG. Berlin vom 19. 12. 1934, abgedruckt bei Sell, S. 931, wonach einem Unternehmer zugemutet werden kann, daß er einem um den Betrieb verdienten Angestellten im Alter über unausbleibliche Krankheitszeiten hinweghilft und sich nur durch eine Entschädigung in fühlbarer Höhe von dieser Weiterbeschäftigung loskaufen kann.

88) vgl. u. a. RArbG. amtl. Samml. 16. 179.

zählt[89]), keine ausdrücklichen Bestimmungen über die Bestrafung unbilliger und willkürlicher Kündigungen. Jedoch kann durch eine grundlose und willkürliche Kündigung der Tatbestand einer Ehrenkränkung gegenüber einem Gefolgschaftsmitglied gemäß § 36 Ziff. 1 AOG. verwirklicht sein. Nach einer Entscheidung des Sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Brandenburg[90]), die die Achtung vor der Erhaltung der Arbeitsstelle eines Gefolgschaftsangehörigen als wesentlichen Bestandteil des sozialen Ehrenschutzes ansieht, macht sich der Unternehmer, der „einen Arbeitskameraden willkürlich und böswillig durch Aufkündigung des Arbeitsvertrages von seiner Arbeitsstelle entfernt, ihn aus der Betriebsgemeinschaft, der er seine ganze Persönlichkeit und Schaffenskraft gewidmet hat, ausstößt, ... einer schweren Kränkung der Ehre des von ihm auf diese Weise entlassenen Gefolgschaftsmitgliedes schuldig." Dieser Grundsatz muß in verstärktem Maße dann gelten, wenn der Gefolgschaftsangehörige seine Treue und Einsatzbereitschaft für das Unternehmen durch besondere Leistungen und Verdienste, durch Mehrung des Bestandes an Erfindungen in hohem Maße bewiesen hat.

Die drohende Gefahr eines Ehrengerichtsverfahrens wird also den Unternehmer insbesondere bei verdienten Angestellten von einer willkürlichen Kündigung zurückhalten. Somit entstehen auch in dieser Beziehung dem Angestellten aus der Tatsache seiner erfinderischen Betätigung für das Unternehmen gewisse Sicherungen in Bezug auf seine Stellung im Betriebe.

89) vgl. Urteil des Reichsehrengerichtshofs vom 30. 9. 1935. abgedruckt in DJZ. 1936, S. 243.

90) Abgedruckt in ArbRSamml. Band 25 II- S. 60 ff.

E.

Schlußbetrachtung.

Eine endgültige gesetzliche Regelung der seit Jahrzehnten mit Erbitterung umkämpften Frage der Angestelltenerfindung steht bevor. Mit Rücksicht darauf, daß die Auswirkungen des AOG. auf das Arbeitsverhältnis im allgemeinen und damit auch auf die Frage der Erfindungen von Gefolgschaftsangehörigen im besonderen in Schrifttum und Rechtsprechung noch sehr umstritten sind und daß, insbesondere in der Frage des Erfinderlohns, das geltende Recht noch keine zufriedenstellende Regelung gewährleistet, ist diese Tatsache zu begrüßen.

Während im Jahre 1913 die Regelung der Frage im Patentgesetz-Entwurf erfolgte und, unter Berücksichtigung der vorwiegend arbeitsrechtlichen Natur der Frage, im Jahre 1923 entsprechende Bestimmungen in den Arbeitsvertragsgesetz-Entwurf aufgenommen wurden, trägt nunmehr ein besonderer Gesetzentwurf über die Angestelltenerfindung sowohl der großen wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung der Frage als auch ihrem eigenartigen sowohl patent- als auch arbeitsrechtlichen Charakter Rechnung.

Nachdem durch das neue Patentgesetz bereits die Frage der Anerkennung der Erfinderehre und damit gleichzeitig die Frage der Betriebserfindung ihre Erledigung gefunden haben, wird das neue Gesetz insbesondere die Frage der Diensterfindung und der dafür zu zahlenden Sondervergütung zu regeln haben.

Nach dem Gesetzentwurf der Akademie für Deutsches Recht[1]) sollen, ungeachtet des engeren Tätigkeitsgebietes des Beschäftigten, alle in das wirtschaftliche und technische Arbeitsgebiet des Betriebes fallenden Angestelltenerfindungen dem Betriebe zustehen. Im Zusammenhang hiermit wird die Frage geregelt werden müssen, wie sich der Anfall des Erfinderrechts an den Dienstherrn vollzieht. Dabei muß auf die praktischen Bedenken gegen den Vorschlag einer bloß obligatorischen Anbietungs- und Übertragungspflicht des Beschäftigten hingewiesen werden. Um

1) vgl. hierzu insbes. Waldmann, Auf dem Wege zu einem nationalsozialistischen Patentgesetz, S. 1038/39 und auch Heydt, S. 475; Heymann, S. 116.

eine Vereitelung der Rechte des Dienstherrn zu verhindern, wird sich vielmehr ein automatischer, gesetzlicher Anfall des Erfinderrechts empfehlen[2]).

Für die Diensterfindung gebührt dem Beschäftigten nach dem Gesetzesvorschlag, dem in dieser Hinsicht unbedenklich zuzustimmen ist, grundsätzlich ein Anspruch auf angemessene Vergütung. Diese Vorschrift soll zwingendes Recht werden, der Anspruch kann somit durch Vertrag nicht abgedungen werden. Die Begründung der Zuständigkeit der Patentkammern der in Frage kommenden Landgerichte auch für bloße Vergütungsstreitigkeiten wird dem Beschäftigten eine sachkundige Prüfung seiner Ansprüche gewährleisten.

Die geplante Regelung weist somit dem Unternehmen diejenigen Erfindungen seiner Glieder zu, deren es zu seiner technischen und wirtschaftlichen Weiter- und Höherentwicklung bedarf, während dem Angestellten selbst eine angemessene Belohnung seiner Leistungen für das Unternehmen grundsätzlich garantiert wird. In seinen wesentlichen Grundzügen stellt sich der Vorschlag der Akademie für Deutsches Recht somit als der gelungene Versuch dar, einen größtmöglichen Ausgleich der Interessen aller Beteiligten herbeizuführen.

2) ebenso Heydt a. a. O. und Heymann a. a. O.

Lebenslauf.

Ich wurde am 11. September 1913 in Stuttgart als Sohn des Ingenieurs Jakob Lux und seiner Ehefrau Elfriede, geb. Hoffmann, geboren.

Nach zweijährigem Besuch der Grundschule in Hanau a. M. trat ich Ostern 1922 in die Sexta des Reform-Realgymnasiums in Hanau a. M. ein, das ich Ostern 1931 mit dem Zeugnis der Reife verließ.

Anschließend studierte ich Rechtswissenschaft an den Universitäten Frankfurt a. M. und München. Am 6. Juli 1935 bestand ich an dem Oberlandesgericht Frankfurt a. M. die erste juristische Staatsprüfung.